



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y el desempeño laboral de los
trabajadores de salud de la Micro Red de Salud
“Leonor Saavedra- Villa San Luis” 2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRÍA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORAS:

Br. Lidia Orieta Chinga Guerrero

Br. Sulma María Terrazas Félix

ASESORA:

Mgtr Maritza Guzmán Meza

SECCION

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo del Capital Humano

PERU – 2017

Pagina del Jurado

Dra. Tamara Tatiana Pando Ecurra
Presidente

Dra. Dora Ponce Yactayo
Secretario

Mgtr. Maritza Emperatriz Guzmán Meza
Vocal

Dedicatoria:

A nuestros padres con eterna gratitud.

A nuestros hijos por su comprensión
y apoyo para continuar con nuestra
formación académica.

Agradecimiento:

A la Universidad “César Vallejo” por darnos la oportunidad de ser Magister y poder apoyar a la Gestión de los Servicios de Salud dónde venimos laborando. A cada una de las personas que de una u otra forma colaboraron con esta Investigación.

Declaratoria de autenticidad

Nosotras, Lidia Orieta Chinga Guerrero y Sulma María Terrazas Félix, estudiantes de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificadas con DNI 09253411 y 10445321 respectivamente y con la tesis titulada “Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Salud de la Microred “Leonor Saavedra Villa San Luis” 2014” declaramos bajo juramento que:

- 1) Las tesisistas somos autoras (Lidia Orieta Chinga Guerrero y Sulma María Terrazas Félix, de la presente investigación.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Villa el Salvador, 31 de enero del 2015.

.....

Lidia Orieta Chinga Guerrero

DNI: 08906364

.....

Sulma María Terrazas Félix

DNI: 08385798

Presentación

La presente investigación tiene como título “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra – Villa San Luis de la Dirección de Red de Salud San Juan de Miraflores - Villa María del Triunfo del Distrito San Juan de Miraflores 2014.

Tiene como finalidad conocer los factores positivos y negativos; a fin de; que el personal de salud adquiera una cultura de calidad que permita mejorar las relaciones del personal de salud que labora en los establecimientos y a la vez mejora la atención al usuario que es la razón de la atención primaria de salud.

La importancia del presente estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud radica en el comportamiento humano el cual es un tema muy complejo y dinámico por lo cual requiere investigar, actualizar y verificar para definir planes orientados a mejorar los aspectos que afectan el normal desenvolvimiento de toda organización y si los aspectos son favorables potenciarlos para que la labor diaria sea agradable y de motivación convirtiéndose en la clave de la atención al usuario con calidad y calidez.

Por tanto se propone que al estudio que se viene realizando en los establecimientos salud a través de la Encuesta SerQual a todo el personal que esta inmersa en el sistema de salud sobre clima laboral se cruce con la evaluación que se realiza sobre el desempeño de los trabajadores y cuyos resultados permitan mejorar la calidad en los diferentes niveles de Atención.

El presente trabajo de investigación consta de Seis capítulos. El capítulo I; es el Planteamiento del Problema, describiendo la situación problemática, la descripción del problema, la justificación, relevancia y contribución teórica, práctica y metodológica, así mismo se plantean los objetivos,

En el capítulo II, se plantea el Marco Referencial, en donde se desarrolla los Antecedentes Nacionales e Internacionales, asimismo el marco teórico y la perspectiva teórica

En el capítulo III, se describe las Hipótesis, la identificación, descripción y Operacionalización de variables

En el capítulo IV, se desarrolla el Marco Metodológico, el tipo de investigación, la población, muestra, criterios de selección, técnicas e instrumentos para recopilar los datos, asimismo, se muestra la validación y confiabilidad del instrumento, los procedimientos a través de los cuales se recabaron los datos y los métodos de análisis para interpretar los datos

En el capítulo V. Se da a conocer los hallazgos, presentando el análisis descriptivo de los mismos.

En el capítulo VI, se trata sobre la contrastación de Hipótesis, realizando el análisis inferencial respectivo, para aceptar o rechazar el cumplimiento de las mismas en la investigación

En el capítulo VII, se trata sobre Discusión de los resultados obtenidos con el planteamiento teórico de los autores tratados en el Marco Teórico

Luego se establecen las conclusiones y recomendaciones respectivas; anotando las Referencias Bibliográficas, utilizadas en la investigación

Las autoras

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	15
Planteamiento del problema	
1.1. Realidad Problemática	22
1.2. Formulación del problema	26
1.3. Justificación, relevancia y contribución	28
1.4. Objetivos	29
II.Marco Referencial	
2.1. Antecedentes	33
2.2. Marco Teórico	36
2.3. Perspectiva Teórica...	57
III. Hipótesis y variables	
3.1. Hipótesis	60
3.2. Hipótesis General	60
3.3. Hipótesis Específicas	60
3.4. Identificación de variables	62
3.5. Operacionalización de Variables	63

IV. Marco Metodológico	
4.1. Tipo de Investigación	67
4.2. Población, muestra y muestreo	68
4.3. Criterios de selección	70
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	71
4.5. Validación y confiabilidad del instrumento	72
4.6. Procedimientos de recolección de datos	74
4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos	75
V. Resultados	
5.1. Presentación de Resultados	77
5.2. Contrastación de las hipótesis	
VI. Discusión	103
Conclusiones	106
Recomendaciones	111
Referencias Bibliográficas	113
Apendices	116

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Clima organizacional	40
Tabla 1. Clima organizacional	63
Tabla 3 Desempeño Laboral	65
Tabla 4 Niveles y rangos del desempeño laboral	65
Tabla 5. Población de Trabajadores	68
Tabla 6 Cantidad estratificado de trabajadores según género	69
Tabla 7. Muestra según género y condición laboral	69
Tabla 8. Población de trabajadores según grupo ocupacional	70
Tabla 9. Grado de confiabilidad del instrumento	73
Tabla 10. Distribución de frecuencias entre el Clima Organizacional desempeño laboral de los trabajadores de salud de la MR.LS-VS	77
Tabla 11. Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud	79
Tabla 12. Distribución de frecuencias entre el clima organizacional, y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud	80
Tabla 13 Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud	82
Tabla 14. Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y el buen uso del equipo desempeño laboral de los trabajadores de salud	83
Tabla 15. Distribución de frecuencias entre el clima organizacional, y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud	84
Tabla 16 Distribución de frecuencias entre el clima organizacional, y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud	86
Tabla 17. Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la confiabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud	87
Tabla 18, Distribución de frecuencias entre el clima organizacional, y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud.	88
Tabla 19. Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y cumplimiento de normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud	90

Tabla 20. Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud	91
Tabla 21. Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadoresde. salud	92
Tabla 22. Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud	94
Tabla 3. Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud	95
Tabla 24. Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y el uso buen uso y manejo de equipos del desempeño laboral de los trabajadores de salud	96
Tabla 25. Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud	97
Tabla 26. Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la calidad de trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud	98
Tabla 27. Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la confiabilidad y discreción del desempeño laboral de los trabajadores de salud	99
Tabla N° 28. Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la confiabilidad y discreción del desempeño laboral de los trabajadores de salud	100
Tabla 29. Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y el cumplimiento de las normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud	101

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra	78
Figura 2. Niveles entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud	79
Figura 3. Niveles entre el clima organizacional, y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud	81
Figura 4. Niveles entre el clima organizacional y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud	82
Figura 5. Niveles entre el clima organizacional y el buen uso del equipo del desempeño laboral de los trabajadores de salud	83
Figura 6. Niveles entre el clima organizacional, y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud	85
Figura 7. Niveles entre el clima organizacional, y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud	86
Figura 8. Niveles entre el clima organizacional y la confiabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud	87
Figura 9. Niveles entre el clima organizacional y la confiabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud	88
Figura 10. Niveles entre el clima organizacional, y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud	90

Resumen

El presente trabajo de Investigación Titulada “Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Salud de la Micro Red “ Leonor Saavedra – Villa San Luis” ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores fue realizado para establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabaja Salud, en el año 2014.

La Investigación es descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo, la población de trabajadores de la Micro red de Salud es de 150 trabajadores de salud, se tomó como muestra a 119 según la aplicación de la Técnica de Muestreo Estratificado Simple y los Instrumentos de la Investigación son dos (02) cuestionarios ,uno para cada variable. Para el Estudio del Clima Organizacional se utilizó el (Documento Técnico del Estudio de Clima Organizacional V2 del Ministerio de Salud) y para el desempeño laboral La Evaluación de Desempeño y Conducta laboral (Evaluación que aplica el Ministerio de Salud al Personal de salud) se utilizó la técnica de la entrevista.

Esta investigación concluye que el clima organizacional con sus tres dimensiones: Potencial Humano, cultura organizacional y diseño organizacional tiene relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red “Leonor Saavedra- Villa san Luis. El nivel del clima organizacional es aceptable y el nivel del desempeño laboral es alto de los trabajadores, de ellos se tiene que el 27% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral es alto, en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,414 significa que existe una moderada relación positiva, frente al $p < 0,05$, por lo que, Existe relación directa

del Clima Organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro
Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de San Juan de Miraflores 2014

Palabras claves: Clima Organizacional, Desempeño laboral

Abstract

This research work titled "organizational climate and job performance of workers Health Micro Red Leonor Saavedra - Villa San Luis" located in the district of San Juan de Miraflores was conducted to determine the relationship between organizational climate and job performance of employees of Health in 2014.

Research will is correlational descriptive quantitative , the population of workers Micro Health Network is 150 health workers, it was sampled to 119 by application of the technique Stratified Sampling Simple and Instruments Research is two (02) questionnaires , one for each variable. For the Study of the Organizational Climate (Technical Document Organizational Climate Survey V2 MOH) and job performance Performance Assessment and labor Conduct (Evaluation implemented by the Ministry of Health staff) was used technique was used art of the interview.

This research concludes that organizational climate with its three dimensions: human potential , organizational culture and organizational design has significantly related to job performance of health workers Micro Red " Leonor Villa San Luis Saavedra . The level of organizational climate is acceptable and the level of job performance is high for workers, they have that 27% of respondents perceive the organizational climate is suitable when job performance is high, the degree of correlation determined by the Spearman Rho 0.414 means that there is a moderate positive relationship , compared with $p < 0.05$, so that there is a direct relationship between organizational climate with job performance of health workers Micro Red Villa Leonor Saavedra San Luis of San Juan de Miraflores 2014

Keywords: Organizational Climate job performance.

Introducción

En nuestro contexto se ha demostrado que mediante un clima organizacional saludable el usuario interno demuestra un mejor trato con los pacientes y una atención con calidad; ya que; al desarrollar una Cultura organizacional adecuada en la organización – aunque puede ser una tarea compleja- los directivos deben preocupar por garantizar el bienestar social y la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Para todo ser humano el trabajo es importante; ya que; no solo es una fuente ingreso sino que constituye su segundo hogar por pasar el mayor tiempo trabajando en sus centros laborales y de la relación del clima organizacional y el desempeño laboral serán satisfactorias o de lo contrario serán desfavorables para el desarrollo de la organización.

El clima organizacional se genera por las percepciones compartidas de las personas que trabajan en una organización, el ambiente físico en que laboran y de las relaciones interpersonales que tienen como integrantes de la organización y del contexto en que se desarrolla su trabajo, además de las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

Generalmente, depende de la percepción que tiene el personal respecto a la organización de sus establecimientos de salud el cual puede ser positivo o negativo de allí que se considera importante realizar el estudio del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro-Red Leonor Saavedra- Villa San Luis; a fin; para las mejoras el desempeño laboral. El desempeño de los trabajadores debe estar relacionado con atención de calidad y con calidez, relaciones humanas., por todo ello se requiere realizar un trabajo sistemático, que permita desarrollar un clima organizacional con valores lo cual genere un desempeño laboral positivo tanto para los trabajadores y jefes; ya que; mejorará la

calidad en la atención e inclusive la producción no solo en el número de atenciones sino económica, incremento por la fuente Recursos Directamente Recaudados.

Es así, que el clima organizacional debe ser considerado la llave mágica que posibilite el cambio esperado en el personal de salud; a fin de; que se sientan satisfechas con su trabajo y la instituciones de salud logren lo mencionado líneas arriba.

En el marco de los lineamientos de Política sectoriales, el Ministerio de Salud en Diciembre del año 2001, aprobó el Sistema de Gestión de la Calidad, el cual establece los principios, bases conceptuales y objetivos que vienen orientando los esfuerzos por mejorar la calidad en salud en los diferentes niveles de atención, dentro de ello tenemos el indicador que mide las percepciones que tienen los trabajadores de su ambiente de trabajo y que puede traducirse generalmente en un buen desempeño laboral

El Clima organizacional y el Desempeño laboral son elementos importantes en el Ministerio de Salud estas variables permiten que el trabajador realice una buena atención de calidad a los usuarios por lo que el Clima organizacional sea un tema de interés en la actualidad. Es una gran fortaleza para los establecimientos de salud; ya que; podrían ser los baluarte principal del Sector Salud; que muchas veces se percibe que esta venida a menos por los algunos factores como es talvés lo economicom pero que pese a todo el personal se esmera por dar un buen trato sino en todas las actividades que se brinda al paciente cuando acude a los establecimientos en busca de atención a los problemas de salud que no solo aquejan al individuo sino muchas veces a la familia y comunidad.

El personal de Salud tiene que estar en condiciones óptimas, en un ambiente favorable y que no le sea adverso par que su desempeño tenga motivaciones y sienta suyo el trabajo que diariamente realiza atendiendo a las personas en los diferentes servicios de los establecimientos de salud, atenciones brindadas por diferentes personas que van desde el

personal de limpieza, vigilancia, técnicos asistenciales, técnicos administrativos, profesionales médicos, profesionales no médicos.

En base a estos preconceptos que se relacionan con el trabajo cotidiano, la identidad institucional, las relaciones interpersonales, la dinámica institucional, las coincidencias o discrepancias que tenga la realidad diaria, con respecto a las ideas preconcebidas o adquiridas por las personas durante el tiempo que conviven y que van conformando el clima organizacional en las instituciones de salud, nos permite remarcar la importancia de nuestro estudio en el desarrollo de una cultura de calidad en los establecimientos de salud de la DRS. San Juan de Miraflores-Villa María del Triunfo por lo que hemos escogido desarrollar la presente investigación en la Micro Red de Salud “Leonor Saavedra- Villa San Luis” ,En la cual nos permitieron aplicar los instrumentos que cuenta el Ministerio de salud para relacionar las variables del Clima institucional y Desempeño laboral aplicando a 109 trabajadores entre profesionales y técnicos que laboran en esta Micro red , que cuenta con 6 establecimientos de salud, la población asignada para su atención es de bajos recursos económicos.

El objetivo de esta investigación es establecer la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra – Villa San Luis del distrito de San Juan de Miraflores año 2014.

Los resultados obtenidos de la investigación arriban en conclusiones y sugerencias que contribuirán en la mejora del Clima Organizacional y Desempeño laboral de la Micro red Leonor Saavedra Villa San Luis.

La presente investigación ha sido estructurada en seis (VI) Capítulos según el siguiente detalle:

Capítulo I: Planteamiento del Problema en el cual presentamos la realidad problemática la cual permite formular el problema con su respectiva justificación relevancia y contribución a diversos niveles Teórica, práctica y metodológica, asimismo se señalan los objetivos: general y específicos que correlación con los problemas del Clima Laboral y desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Mr. Leonor Saavedra – Villa San Luis” año 2014.

Capítulo II. Marco Referencial se expresan los antecedentes del problema tanto a nivel Internacional como Nacional, también se hace referencia al Marco Teórico que sustenta las perspectivas desde la cual son planteadas los aspectos centrales de la Investigación: Clima organizacional y el desempeño laboral resaltando las características de esta última variable; ya que; sobre ella recae la presente investigación.

Capítulo III. Hipótesis y Variables. Se enuncia la hipótesis general y específica de la investigación y se consigna las variables de la tesis con sus respectivas definiciones conceptual y operacional y la Operacionalización de las variables.

Capitulo IV. Marco Metodológico. Expone la metodología de la investigación, se menciona los datos referentes a población, muestra, muestreo, criterios de selección, técnica e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de recolección de datos así como el método de análisis e interpretación de datos.

Capítulo V. Resultados se presentan los resultados en figuras y tablas se realiza la contrastación de hipótesis,

Capítulo VI. Discusión. Se considera el más importante se cierra la tesis, y es donde las autoras exponen, explican y discuten los resultados de la investigación haciendo referencia a las teorías y a los antecedentes presentados en el capítulo II.

Conclusiones. Se exponen las conclusiones de la investigación las cuales tienen correlación con los resultados del capítulo, teniendo en cuenta e número de objetivos e hipótesis específicas.

Recomendaciones: Se exponen las más resaltante de la investigación en relación a demostrar o negar la hipótesis planteada.

Referencia Bibliográfica. Se consigna en formato Vancouver (Maestría en Gestión de los Servicios de salud) todos los libros, revistas tesis que se ha mencionado en la presentado en la tesis.

Anexos. Se anexa la Matriz de consistencia, los instrumentos utilizados en la investigación.

I. Planteamiento del Problema

En los establecimientos de salud el trabajador está expuesto a un clima organizacional desfavorable lo que influye negativamente en su desempeño laboral, el ambiente de nuestra organización es un lugar donde se desarrollan diversas emociones creadas por los miembros que la conforman y está relacionado con la motivación y con la perspectiva de cada trabajador respecto a la infraestructura, a las autoridades y la relación con nuestros compañeros.

En la Micro Red Leonor Saavedra - Villa San Luis podemos observar en el informe de la encuesta del Clima organizacional realizado en el 2013, que existe poca motivación laboral debido a la baja remuneración, a la falta de liderazgo y a la falta de recompensa, generando mayor conflicto y poca cooperación entre el personal.

Asimismo el personal labora en espacios pequeños lo que causa hacinamiento creando malestar en el trabajador y que muchas percute en el usuario generando conflicto entre el personal y este último. También implica que el trabajador puede contagiarse de enfermedades infectocontagiosas como es la tuberculosis pulmonar y que se sabe de casos reales que ponen en riesgo al resto de personal e inclusive su familia.

Es deber de nuestras autoridades mejorar los aspecto débiles de nuestra organización medidos mediante herramientas adecuadas que faciliten encontrar con exactitud los problemas que dificultan tener un adecuado clima organizacional y poder tomar las medidas adecuadas para resolverlas , con planes de mejoras continuas dirigidas al trabajador y su entorno.

1.1 Realidad Problemática

A nivel local se ha demostrado que mediante un clima organizacional saludable el usuario interno demuestra un mejor trato con los pacientes y una atención con calidad. Desarrollar

una Cultura adecuada en nuestra organización que motive a nuestro personal a trabajar con miras a una atención con calidad.

Nuestra sociedad atraviesa una profunda crisis: económica, social, educativa, cultural, etc., y esta tiene sus manifestaciones en los establecimientos donde se evidencia la falta de un clima organizacional adecuado entre directivos y trabajadores de salud, que se traduce en una atención de baja calidad y calidez hacia los pacientes que acuden a los establecimientos en busca muchas veces de ser escuchados con lo cual se sentirían aliviados de sus dolencias las cuales no solo son físicas sino espirituales, etc.

A nivel internacional a través de las tesis que se ha revisado en relación a los antecedentes, se puede inferir que todos buscan evaluar el clima organizacional y los factores que puedan influir para lograr cambios en el potencial humano que el pilar fundamental en las organizaciones, empresas u hospitales.

El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

El desempeño de los trabajadores debe estar relacionado con atención de calidad y con calidez, relaciones humanas., por todo ello se requiere aplicar un trabajo sistemático, que conlleve a desarrollar un clima organizacional con valores en el entorno donde se desenvuelven los trabajadores de salud y sus respectivos directivos.

En las diversas Instituciones de salud existen problemas relacionados con el clima organizacional y el nivel de desempeño de los trabajadores. Dentro de este contexto, urge la necesidad de que los jefes ejerzan el liderazgo con solvencia profesional, demuestren

capacidades de dialogo, resolución de conflictos, nivel de relaciones humanas, en el marco de una nueva imagen institucional.

El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

Es un indicador de la gestión de la organización, permite conocer el impacto de los cambios percibidos, las políticas y procedimientos existentes, la comunicación, el estilo de dirección y las condiciones de trabajo

Generalmente, depende de la percepción que tiene el personal respecto a la organización de sus establecimientos de salud que puede ser positivo o negativo de allí que se realiza el estudio del clima organizacional para las mejoras en el desempeño laboral.

El Ministerio de Salud ante la problemática del clima organizacional cuenta con un Documento Técnico que proporciona la metodología, herramientas e instrumentos, para promover la implementación del estudio del clima organizacional que contribuya al desarrollo de una cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional. Provocar un cambio de actitudes en nuestras prácticas sociales, individuales y colectivas.

La Micro-Red Leonor Saavedra- Villa San Luis, órgano desconcentrado de la Dirección de Red de Salud San Juan de Miraflores- Villa María del Triunfo está constituido por cinco (05) establecimientos de Salud de los cuales 02 son Centros de Salud categorizado como establecimiento nivel I-3; cuatro (04) son Puestos de Salud Categorizados como establecimientos nivel I-2; y atienden una población 98,154 habitantes con densidad

poblacional de 16,000 habitantes por Km², con 198 trabajadores distribuidos en los 06 establecimientos de salud.

El centro de Salud Leonor Saavedra – nivel I-4; brinda atención a la población de Ciudad de Dios(Pamplona baja) y Pamplona Alta del Distrito de San Juan de Miraflores y en turno de 24 horas (Guardias) Con respecto al Centro de Salud San Luis atiende en horario de 12 horas y los Pestos de Salud horario de 06 horas de 8.00 a.m a 2.00 p.m. brindan atención asistencial recuperativo y las actividades preventivo promocional además de las situaciones de urgencia y emergencias así como consulta externa, atendiendo pacientes a la demanda según las según etapa de vida, estrategias sanitarias en el marco de la atención con enfoque de familia y comunidad.

Algunos establecimientos cuentan con infraestructura adecuada a la atención que se brinda con equipos de tecnología acorde al nivel de la categorización del establecimiento, con personal de salud en un número inadecuado por la gran demanda de pacientes que se atiende, el centro de Salud Leonor Saavedra está ubicado en zona altamente transitada por vehículos y persona de todos distritos; confluyen en el Mercado Cooperativo de Ciudad de Dios.

Los establecimientos de Salud cuenta con Manual de Organización y Funciones aprobado por la DRS SJM VMT cada servicio dispone de manuales de normas, rutinas y de procedimientos clínicos que es conocido por el personal asistencial, cuenta un plan de capacitación anual el mismo que se viene desarrollando de acuerdo a la programación

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014?

1.2.2- Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y la calidad de trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y la confiabilidad y discreción del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014?

Problema específico 7

¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y la relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014?

Problema específico 8

¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y el cumplimiento de las normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014?

Problema específico 9

¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y la colaboración del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014?

Problema específico 10

¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y el buen uso y manejo de equipos del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

El resultado de esta investigación se sistematiza en una propuesta teórica sobre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de salud y puede ser incorporado al campo gnoseológico de la ciencia, ya que se demuestra la relación que existe de manera constante entre la variable I y II; porque de acuerdo a los resultados encontrados se plantea alternativas de solución si los factores son negativos y si son positivos mejorarlos y que efectivamente sean incorporados al campo gnoseológico.

1.3.2. Justificación metodológica

Contribuir con estrategias como son las capacitaciones sobre diferentes tópicos no solo de conocimientos sobre quehacer diario sino sobre temas relacionados al clima organizacional y que se encamine hacia cambios que permitan mejorar el desempeño laboral del personal de salud.

.Los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en esta investigación, demostrada su validez y confiabilidad, serán utilizados en otros trabajos.

1.3.3. Justificación práctica

Esta investigación tiene importancia práctica, en tal sentido que sus resultados si son desfavorables permitirán tomar medidas correctivas que no solo benefician a los trabajadores sino a la institución y por ende a la población para a la cual nos debemos; ya que los pacientes son la razón de ser de los establecimientos de salud.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación del Clima Organizacional con el desempeño de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

1.4.2. Objetivos Específicos

Objetivo Específicos 1

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red LeonorSaavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Objetivo Específicos 2

Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y la responsabilidad en el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Objetivo Específicos 3

Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y la Iniciativa en el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Objetivo Específicos 4

Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Objetivo Específicos 5

Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y la calidad de trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Objetivo Específicos 6

Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y confiabilidad y discreción del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Objetivo Específicos 7

Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y las relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Objetivo Específicos 8

Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y el cumplimiento de las normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Objetivo Específicos 9

Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y la colaboración del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Objetivo Específicos 10

Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y buen uso y manejo de equipos del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

II. Marco Referencial

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Castillo, N. (2014) La autora en su Tesis sobre “Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos” de tipo Cuantitativo Correlacional desarrolla tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. Una muestra fue de cien (100) trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas. El Instrumento fue la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Conclusion: los trabajadores que ocupan nivel jerárquico elevado perciben el clima organizacional, la motivación intrínseca y satisfacción laboral de manera favorable

Saccca. Peru-Lima. (2010) La autora en su Estudio de Investigación “Relación entre Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de educación Básica alternativa de los docentes de los Centros de Educación Básica alternativa (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porres” La investigación fue de Tipo Básico, Diseño No Experimental y de corte transversal. Se halló, utilizando el Método Estadístico de Regresión y Correlación una Correlación conjunta de las Dimensiones de la Variable Independiente con la Variable Dependiente Desempeño Académico de 0.768, y un Valor $p < 0.05$, que permite afirmar que existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porres. Con el Método Estadístico de Correlación de Pearson, se halló, que existe relación en los Recursos Humanos con el desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porres.

Existe relación entre las dimensiones Procesos Internos (Valor $p = 0.004$) y Sistemas Abiertos (Valor $p = 0.000$).

2.1.2. Internacionales

Quintero, Africano, Faría. (2008). Universidad del Zulia. Las autoras en su Investigación sobre la Evaluación del Clima organizacional y el Desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados. Esta investigación es de es de tipo descriptivo cuantitativo en modalidad de campo. La población fue de 82 trabajadores y la muestra de 45 trabajadores, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las unidades de población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados. El cuestionario para la recolección de la información, constó de 36 preguntas con cinco alternativas de respuesta abordando los aspectos de Satisfacción del trabajo, trabajo en equipo, autoestima y capacitación del trabajo. Concluyendo que el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral de los trabajadores.

Marroquín y Pérez (2011) Este estudio “Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King” describe la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King, asimismo identifica el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la empresa, definiendo los factores que lo componen e intervienen en su desempeño y describir las características del mismo y su relación con el clima organizacional ,La investigación se llevó a cabo en la cadena de restaurantes de comida rápida, Burger King; la población seleccionada estuvo comprendida entre las edades de 18 años en adelante, de sexo femenino y masculino; comprendiendo la muestra a 125 trabajadores El clima organizacional del personal de los restaurantes es favorable para la organización y en las actividades asignadas en sus funciones

son positivas para su desempeño laboral. Los encargados supervisores juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los trabajadores y esto determina efectos positivos en el clima organizacional en el desarrollo de las funciones del colaborador. La relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Burger King está influenciada por otros factores, como por ejemplo, las expectativas de proyección laboral del trabajador en la empresa, el cumplimiento del contrato psicológico, la claridad en el rol a desempeñar, o la percepción de eficacia de sus actividades; se basa en que mientras menos satisfactorio sea el clima, el porcentaje de comportamientos funcionales hacia la empresa es menor; el clima organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral. La importancia al aumentar el desempeño laboral, es que merece la atención por parte de la empresa para brindar los recursos necesarios con enfoque al desarrollo del empleado, en toda la estructura de la empresa; mejorar los niveles de autoestima de los empleados, fomentando un mayor desempeño laboral y mejorando la eficiencia en las utilidades de la organización.

Luengo, Y. (2013). Esta investigación Clima Organizacional y desempeño laboral del docente en Centro de Educación Inicial, el propósito fundamental de este trabajo fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia; la población estuvo constituida por 49 sujetos, 5 directores y 44 docentes siendo considerada como muestra su totalidad. Para ello se determinaron los factores del clima organizacional, se identificaron las habilidades de los docentes y las estrategias ,también refiere la autora que en los centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en su desempeño

laboral manifestando monotonía en el día a día, situación que los sitúa al margen de los avances tecnológicos y pedagógicos, además de presentar debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas y conceptuales, así como en las estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la socialización de valores. La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa. En esta investigación se aborda la percepción que los directores y docentes tienen de los diferentes componentes que afectan la organización y por consiguiente, el comportamiento de los mismos en el ámbito institucional. Esta interacción individuo - organización no es más que un aspecto del clima organizacional, que en variadas circunstancias alteran las expectativas, la motivación, la satisfacción personal, así como a la contribución que éstos ofrecen para el alcance de las metas y los objetivos.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Clima Organizacional

Definición

Chiavenato. El concepto de clima organizacional expresa la influencia del medio sobre la motivación de los participantes. De tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Este término se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Según la opinión de este autor, el clima organizacional está muy relacionado a la motivación de sus miembros. El clima organizacional juega un papel muy importante e influye en la conducta de sus integrantes y, a su vez este influye directamente con su labor pedagógica.

El clima organizacional es un conglomerado de actitudes y conductas que caracterizan la vida en la organización. Se origina y desarrolla en las interacciones de los

individuos y el entorno de la organización. Cada miembro percibe y describe el clima en función de sus propias percepciones. Estudiar el clima en función de estas percepciones individuales no es lo mismo que decir que el clima sean las percepciones, se debe considerar una realidad organizacional, como son las jerarquías informales o las normas de grupo.

Diremos que estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la institución. De ahí que podemos decir que el clima organizacional refleje las interacciones entre características personales y organizacionales.

Otras Definiciones

Etimológica

Chiavenato (1999). Señala que el término clima se origina del griego Klima. Clima organizacional refleja una tendencia o la inclinación con respecto a un punto las necesidades de la organización y de la gente que integra la institución.

De acuerdo con la definición etimológica sobre clima organizacional, podemos decir que ésta es el reflejo de uno de los aspectos débiles de la organización, donde incluye a las personas que la integran. Dicho en otras palabras; una determinada organización está estructurada en varios elementos y cada elemento posee una determinada función. Cuando deseamos saber cuál es el clima organizacional, de acuerdo con la definición etimológica, nos estaremos refiriendo a un punto de la organización que cuenta con necesidades.

Litwin y Stringer (1968), Los autores lo definen como una “característica relativamente permanente que define el ambiente interno de cualquier empresa, el cual lo experimentan todos los miembros de la organización e influencia su comportamiento” (p.18)

Contexto Sociológico

Méndez, 2006; tiene como referente a Shein, (1973) donde el autor refiere

Que cada ocupante de un puesto tiene ciertos patrones en su relación con otras personas de la organización cuyas conductas y patrones del comportamiento de los individuos son el resultado del conjunto de valores, normas, pautas de la Estructura Organizacional como de las condiciones que se establecen por el proceso de interacción; de allí que; el sistema cultural, social y de personalidad se relacionan a nivel de la organización y el individuo que participa en la misma. (p. 29)

En este contexto el clima organización trasladado al campo de la salud es decir a nivel de un establecimiento de salud la interacción entre el personal de salud que tienen que ceñirse a ciertas normas establecidas condicionaran la forma de actuación de cada personal de salud ya sea pasiva o activa su condiciona condicionar e clima organizacional de la Institución.

Contexto psicológico

Mendez, C. (2003). Refiere que la psicología adleriana es cognitiva: relevancia de los significados, propósitos, creencias y metas personales. “Las personas no reaccionan directamente, genera riqueza; es importante evaluar la forma cómo la organización, con su carácter social, aporta al bienestar y desarrollo de la sociedad”. (p. 10)

El clima organizacional en los establecimientos de salud debe su base en el trabajo para el cumplimiento de las metas y objetivos instituciones

Isaksen, R. y Ekvall, P. (2007) definen

El Clima Organizacional como patrones recurrentes de los comportamientos, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización. “Es decir que el clima organizacional está conformado por las diferentes formas de comportamiento, actitudes y sentimientos que demuestran los miembros integrantes de una institución educativa, mediante la disciplina, la forma del desenvolvimiento. (p. 111)

Denison, S. (2001), por su parte, establece que

El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno, experimentada por los miembros del grupo de una organización, que influye en su conducta y que se pueden describir en función de los valores de un conjunto particular de características de la organización. (p. 112)

El clima organizacional vendrá a ser una característica interna relativamente demostrada por los trabajadores de salud y que se puede determinar en función de los valores relacionados con las características de la institución de salud.

Brunet, L. (2007) Los diferentes investigadores que han abordado la medida del Clima Organizacional mediante cuestionarios, no se han puesto de acuerdo en cuanto al tipo de dimensiones que tienen que ser evaluadas, y a fin de tener una estimación lo más exacta posible del clima se muestra el siguiente cuadro. (13)

Tabla 1

Cuadro Comparativo de las dimensiones del Clima Organizacional por diferente autores

Forehand y Gilmer (1965)	Tamaño de la organización Estructura organizacional Complejidad sistemática de la organización Estilo de liderazgo Orientación de fines de la organización	Gavin (1975)	Estructura organizacional Obstáculo Recompensa Espíritu de trabajo Confianza y consideración por los administradores Riesgos y desafíos
Friedlander y Margulies	Empeño Obstáculos o trabas Intimidación Espíritu de trabajo Actitud Acento puesto sobre la producción Confianza Consideración	Lawleretal (1975)	Competencia eficacia Responsabilidad Nivel práctico concreto Riesgo Impulsividad
Litwin y Stringer 1968	Estructura organizacional Responsabilidad Recompensa Riesgo Calidez Apoyo Normas Conflicto Identidad Métodos de mando Naturaleza de las fuerzas de motivación Naturaleza de los procesos de comunicación	Meyer (1968)	Conformidad Responsabilidad Normas Recompensa Claridad organizacional Espíritu de trabajo
Likert (1967)	Naturaleza de los proceso de influencia y de interacción Toma de decisiones Fijación de los objetivos Procesos de Control Objetivos de resultados y de perfeccionamiento	Pritchard y Karasick	Autonomía Conflicto contra cooperación Relaciones sociales Estructura organizacional Recompensa Relación entre rendimiento y remuneración Niveles de ambición de la empresa Estatus Flexibilidad e innovación Centralización Apoyo

Fuente: Brunet, L. (2007) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México, Trillas: 44-45

Goncálvez, G (2000), sobre clima organizacional, nos dice:

Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye en su comportamiento. Para que una persona pueda trabajar bien, debe sentirse bien

consigo misma y con todo lo que gira alrededor de ella, y entender el ambiente donde se desenvuelve todo el personal. (p. 14)

Asimismo Goncalves, menciona entre las alternativas para estudiar el Clima Organizacional (C.O.), destaca la técnica de Litwin y Stinger, que utilizan un cuestionario que se aplica a los miembros de la organización.

Este cuestionario está basado en la teoría de los autores mencionados, que postula la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa.

2.2.2. Dimensiones del Clima Organizacional

Dimensiones del Clima Organizacional según Litwin y Stringer. El Clima está formado por varios componentes y esta naturaleza multidimensional es importante para escoger un cuestionario y proceder a la evaluación en una organización. En efecto, la calidad de un cuestionario reside en el número y el tipo de dimensiones que mide. Cuanto más permita este instrumento de medida filtrar las dimensiones importantes y pertinentes de la organización estudiada, más eficaces serán sus resultados. Consta de 09 dimensiones.

Responsabilidad (identidad)

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensa

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío/Riesgo

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones (Confort)

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares, como entre jefes y subordinado

Cooperación/Apoyo

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Conflictos

Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Dimensiones según el Ministerio de Salud (MINSA) ha validado un Cuestionario para Estudio del Clima Organizacional (Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional V2.) (p.33)

Las dimensiones de Clima Organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las tres dimensiones las cuales según el documento técnico figuran como variables, sin embargo al realizar las coordinaciones manifestaron que estas variables son las dimensiones con sus respectivas escalas o indicadores, las cuales se describen a continuación: Documento técnico: Metodología para el Estudio del clima organizacional (p.17,18,19)

Diseño Organizacional

Las organizaciones según Chester y. Bernard, son “Un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas”. En este aspecto de coordinación consiente de esta definición están incorporadas cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división de trabajo y una jerarquía de autoridad lo que generalmente se denomina estructura de la organización. Sus indicadores son los siguientes:

Estructura. Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, vs el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre informal e estructurado.

Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remuneraciones a los trabajadores

Toma de decisiones. Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toma en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso. Centralización de la Toma de decisiones: Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos

Comunicación. Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección.

Cultura de la organización. Una organización no es tal sino cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva o ineficiente dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio. Tomamos como indicadores los siguientes:

Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Conflicto y Cooperación. Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que estos reciben de su organización.

Motivación. Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos, intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

Potencial Humano

Constituye el sistema social interno de la organización compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y consentimientos que conforman la organización.

Esta dimensión tiene los siguientes indicadores:

Innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas

Liderazgo. Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social, valores, normas y procedimientos además es coyuntural

Recompensa. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo. Esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización pero siempre y cuando no se castigue sino se incentiva al empleado a ser bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo

Confort. Esfuerzo que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable

En toda organización las dimensiones del clima organizacional influyen en el comportamiento o desempeño laboral de los trabajadores, siendo el liderazgo y manejo de conflictos los que hacen que la organización tenga un clima positivo o negativo, de allí su importancia a que se considere para ampliar marco teórico en estos temas sin que desmerecer los otros indicadores.

También se ha tenido por conveniente ampliar conceptos de algunos indicadores para el mejor entendimiento porque consideramos básicos referentes para el estudio del clima organizacional para lo cual citamos algunos autores:

Manejo de Conflicto

Pratt, H. (1999), sostiene que el conflicto es

Proceso o situación donde dos o más seres o grupos humanos tratan activamente de frustrar sus respectivos propósitos, de impedir la satisfacción de sus intereses recíprocos, llegando a lesionar o a destrozar al adversario. Puede ser organizado o no, transitorio o permanente, físico, intelectual o espiritual”. (p.33)

Perlstein, los conflictos se basan en necesidades insatisfechas tales como: identidad, seguridad, control, reconocimiento, justicia. Estas necesidades pueden traer conflictos como: rivalidad entre docentes, inadecuada comunicación entre ellos, rumores, stress, diferentes puntos de vista, intolerancia, dificultad en el compartir, etc.

Conflictos en las Organizaciones

Según Chiavenato (2007, p 24). El conflicto es el proceso en el que una de las Partes percibe que la otra se opone o afecta de forma negativa sus Intereses”. Esta definición encierra cierta interdependencia e interacción, además de la percepción de intereses incompatibles entre los participantes.

La capacidad de comprender y diagnosticar en forma correcta el conflicto es fundamental para administrarlo. La administración de conflictos consiste en procesos de diagnóstico, estilos interpersonales, estrategias de negociación y otras intervenciones creadas para evitar un conflicto innecesario y reducir o solucionar el conflicto excesivo. Por tanto, definimos conflicto como un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra afectó o va a afectar algo que le interesa.

Tipos de Conflictos

Brown y Moberg (1989), 25. Conflicto de papel. No es más que desacuerdos entre dos o más personas acerca de los requisitos de papel de una de ellas. Recuerde que un papel es un conjunto de actividades asociadas con algunas partes o posición en un grupo en la sociedad. De aquí De aquí que los miembros de la organización tienen al menos dos tipos de papeles, aquellos que se relacionan con el trabajo (superior, subordinados, etc) y los que se refieren a sus vidas privadas (esposo, madre, padre, secretario de un club, etc). Los conflictos de papel aparecen cuando un individuo experimenta desacuerdo sobre lo que se espera que

haga. R.L Kahn,D.M : Wolfe, R.P Quinn,J.DSnoek y R.A Rosenthal (Organizacional Stress, studies in role conflicto and ambiguity, New York, Willey, 1964) consideran que los conflictos de papelse presentan en cuatro formas básicas.

Conflicto Interpersonal. Cuando surge entre dos o más individuos independientemente de las presiones del papel y las formas más comunes son:

Conflictos por recursos escasos, éstos son aquellos sobre los presupuestos y las instalaciones. Son difíciles de manejar cuando la escasez es absoluta y cuando no pueden compartirse los recursos.

Por objetivos, que surgen cuando hay desacuerdo sobre las metas, objetivos o valores.

Por los medios que son más intensos cuando hay poco conocimiento de opinión experta asequible que ayude a identificar los medios apropiados.

Por los hechos, dos ingenieros que trabajan en forma independiente pueden salir con diferentes respuestas al mismo problema de diseño del producto. Muchos conflictos por los hechos pueden resolverse mediante una mejor comunicación y una corriente de información más eficaz.

Conflictos entre unidades.-Ocurre entre los grupos de una organización, como los departamentos, secciones o equipos de trabajo. Las áreas específicas de desacuerdo entre estos grupos pueden ser las mismas que se dan en el conflicto interpersonal, pero las causas, por lo general, son diferentes.

El conflicto puede actuar como una fuerza positiva o negativa, de modo que la dirección no debe esforzarse en que desaparezca, sino eliminar a los que afecten negativamente a los esfuerzos que la organización dedica a alcanzar sus objetivos.

Los conflictos se pueden definir en función de los efectos que produce en una organización. Bajo este punto de vista, los conflictos pueden ser funcionales y disfuncionales.

Liderazgo

Chiavenato, I. (1999, p.27). destaca lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Cabe señalar que aunque el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas y el primero es muy importante para la segunda, el concepto de liderazgo no es igual al de administración.

Warren Bennis, al escribir sobre el liderazgo, a efecto de exagerar la diferencia, ha dicho que la mayor parte de las organizaciones están sobre administradas y sub lideradas. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y organizado-, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líder eficaces – con habilidad para desatar el entusiasmo y la devoción --, pero carente de las habilidades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas están apreciando más a los gerentes que también tienen habilidades de líderes.

2.2.2. Desempeño laboral

Concepto.

Chiavenato (2002) Afirma que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción.

El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Robbins (2004), afirma.

Plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos. (p. 564)

Es el comportamiento del trabajador en busca de objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos. Las capacidades, habilidades, necesidades

y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que puedan afectar los resultados y cambios sin precedentes que están dando las organizaciones

Bittel (2000), plantea

Desempeño del trabajador es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa”. (p.256)

Definición Desempeño laboral del Personal de Salud

El desempeño del personal de salud no es solo el cumplimiento de normatividad del Ministerio de Salud relacionadas con el Reglamento de Organización y funciones, y las normas de las diferentes estrategias, componentes y etapas de vida que tienen que cumplir el personal de salud con eficiencia, eficacia, calidad y calidez, sino la responsabilidad de orientar en aspectos de prácticas saludable para mejorar los estilos de vida de la población y tener una comunidad saludable

Importancia de la Evaluación de Desempeño. Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

Objetivos de la Evaluación de Desempeño.-

La evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si se debe cambiar el desempeño, el mayor interesado, el evaluado, debe no solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse.

Desempeño del Personal de Salud y los Objetivos del Milenio (67)

(World Health Organization WHO presss-Editores de roms-Ediciones de la OMS. 33; Según la OMS; La fuerza de trabajo sanitaria se ve enfrentada a diversos obstáculos para llevar a cabo las intervenciones destinadas a alcanzar los objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con la salud.

Diferencias en el desempeño de los trabajadores sanitarios

Para comprender las diferencias es útil analizar los factores que influyen en su trabajo. Durante muchos años se dio por sentado que el desempeño deficiente se debía fundamentalmente a la falta de conocimientos teóricos y prácticos. En los últimos tiempos esta opinión ha variado y se reconocen ahora tres grandes grupos de factores:

Características de la población atendida: es más sencillo ampliar la cobertura de las inmunizaciones o mejorar la observancia del tratamiento de la tbc,

Características de los propios trabajadores sanitarios como el origen sociocultural, los conocimientos, la experiencia y la motivación.

Características del sistema sanitario y el entorno general que determinan las condiciones en las que trabaja el personal sanitario. El desempeño del personal sanitario es fundamental porque repercute de manera inmediata en la dispensación de servicios de salud y en último término en la salud de la población.

Se entiende por correcto desempeño el de un personal que trabaja en forma sensible a las necesidades justas y eficientes para lograr los mejores resultados sanitarios posibles dados los recursos y circunstancias.

Dimensiones del Desempeño laboral del trabajador de salud.

Según la Organización Mundial de la Salud (2006):³⁴. En el documento Perfil del Personal Sanitario describe las siguientes dimensiones para evaluar el desempeño de los trabajadores sanitarios del mundo:

Disponibilidad espacial y temporal comprende la distribución de los trabajadores su presencia en el lugar de trabajo.

Competencia: Comprende la combinación de conocimientos teóricos de capacidades y actitudes y de comportamiento en el trabajo.

Sensibilidad a las necesidades: Alude al trato correcto a las personas independientemente de que la salud mejore o no o de quien sean.

Productividad: Alude a la producción de los servicios de salud eficaces y resultados sanitarios al máximo nivel posible dado el personal disponible así como a la racionalización del uso del tiempo o las capacidades del personal.

Las evaluaciones del desempeño del personal sanitario basadas en cuánto contribuye este a la mejora deseada de la salud de la población dejan patente que dicho desempeño puede variar de acuerdo a cada realidad de los países donde se realice el estudio. Este

método de análisis del desempeño revela áreas en las que una fuerza de trabajo está rindiendo bien y áreas en las que cabría introducir mejoras, pero no explica por qué varía el desempeño o qué se puede hacer al respecto.

Ministerio de Salud Panamá (1999)

Normas y Procedimientos para la aplicación del Programa de Evaluación del Desempeño y rendimiento

Evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se evalúa y califica el desempeño y Rendimiento de los Servidores Públicos Es un proceso técnico a través del cual en forma integral, sistemática y continua, realizado por parte de los jefes o superiores inmediatos el conjunto de las actitudes, comportamiento laboral y el rendimiento laboral y el rendimiento del servidor público, en términos de la oportunidad, cantidad y Calidad de lo que produce en su puesto de trabajo

Reglamento de reclutamiento y selección para ascenso e ingreso a la carrera administrativa –Resolución 2 de 30 de Abril de 2008 de la Junta Técnica de carrera administrativa.

Objetivo de la Evaluación del Desempeño y Rendimiento

Valora la eficiencia y la productividad del servidor público en el desempeño de su puesto de trabajo.

Contribuir con el cumplimiento de la misión, la visión y las metas de la Unidad Administrativa donde labora

Identificar las limitaciones que afectan el buen desempeño de los servidores públicos.

Ministerio de Salud - Perú

Según Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA del 11 de Setiembre del 2008 aprueba la Directiva Administrativa N° 142-MINS/OGGRH-V.01 “Norma y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral “. Dejando sin efecto la Resolución Ministerial N° 0386-91-SA/DM del 7 de mayo de 1991.

Teniendo como referencia a esta directiva visualizamos 10 dimensiones en el desempeño laboral: (Directiva administrativa N° 142 Ministerio / Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

Planificación:

Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.

Responsabilidad:

Califica la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.

Iniciativa:

Califica el grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante problemas de trabajo con originalidad.

Oportunidad:

Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.

Calidad de trabajo:

Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión, y orden en la presentación del trabajo encomendado.

Confiabilidad y discreción:

Califica el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.

Relaciones interpersonales:

Califica la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.

Cumplimiento de las normas:

Califica el grado de cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos, entre otros.)

Colaboración:

Califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional, incluso con tareas y acciones ajenas al campo de su competencia.

Buen uso y manejo de equipos:

Califica el cuidado y el uso adecuado de las máquinas y herramientas que le son confiados al servidor o funcionario para que realice su trabajo.

Cuenta con un cuestionario de evaluación que se aplica a los trabajadores de salud asistencial, administrativa (profesional, técnica, auxiliar) de los diferentes niveles de atención.

2.3. Perspectiva teórica

Ministerio de Salud-Peru. Documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional- Versión, 02. R.M. N° 468-2011/MINSA (4). El Ministerio de Salud tiene la responsabilidad de actualizar periódicamente y de manera progresiva los lineamientos y estándares que forman parte de los componentes del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud, de conformidad con el desarrollo del País, los avances del sector y con los resultados de evaluaciones de la percepción de los usuarios. En el marco del proceso de descentralización, Aseguramiento Universal y la Política Nacional de Calidad, las organizaciones de salud establecen y desarrollan acciones de gestión de calidad; a fin de; mejorar sus procesos, resultados, el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos. La Dirección de Calidad de la Dirección General de Salud de las Personas del Ministerio de Salud, con la participación del Comité Técnico de Clima Organizacional conformado por expertos en el tema y las Organizaciones de Salud que han participado como Pilotos durante los años 2009 y 2010, han validado y redefinido el presente Documento Técnico: Metodología para el Estudio de Clima Organizacional, en su segunda versión. El instrumento consta de 34 enunciados, 28 de los cuales miden las once (11) del Clima organizacional y seis (6) que pertenecen a la Escala de sinceridad.

Los trabajadores sanitarios son personas cuyo cometido es proteger y mejorar la salud en sus respectivas comunidades. Todos ellos juntos conforman, dentro de su diversidad la fuerza de trabajo sanitaria mundial.

Son personas que en el sistema de salud realizan acciones para el logro de resultados en el campo de la salud, ya sea en bienes o servicios. Para el estudio de clima institucional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con la organización de salud. (26). (Documento Técnico para el estudio del clima organizacional

Los trabajadores no solo son individuos, sino componentes de equipos sanitarios operativos en los que cada miembro aporta competencias distintas y desempeñan funciones diferentes. Se ha constatado que la combinación de capacidades de los equipos sanitarios varía de unos países a otros.

Ministerio de Salud: Desempeño laboral de los trabajadores de Salud

Según Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA del 11 de Setiembre del 2008 aprueba la Directiva Administrativa N° 142-MINS/OGGRH-V.01 “Norma y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral “. Dejando sin efecto la Resolución Ministerial N° 0386-91-SA/DM del 7 de mayo de 1991.

Las evaluaciones se realizan dos veces al año y se sustenta en directivas aprobadas con Resoluciones Ministeriales que se vienen aplicando desde 1985 según considerando de la resolución líneas arriba mencionada.

Considerando:

Que, de acuerdo con la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones de Sector Público, aprobada por Decreto Legislativo N° 276 su Reglamento Inicial, aprobado por Decreto Supremo N° 018-85-PCM, el servidor público debe ser evaluado en forma periódica y permanente durante su carrera laboral.

III. Hipotesis y variables

3.1. Hipótesis

3.2. Hipótesis General

Existe relación directa del Clima Organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

3.3. Hipótesis Específica

Hipótesis específica 1

Existe una relación directa entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis Específica 2

Existe una relación directa entre el clima organizacional, y responsabilidad l del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis Específica 3

Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis específica 4

Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis específica 5

Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la calidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis específica 6

Existe una relación directa entre el clima organizacional, y confiabilidad y discreción del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2015

Hipótesis específica 7

Existe una relación directa entre el clima organizacional, y las relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis específica 8

Existe una relación directa entre el clima organizacional, y cumplimiento de las normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis específica 9

Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la colaboración del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis específica 10

Existe una relación directa entre el clima organizacional, buen uso y manejo de equipos del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

3.4. Identificación de Variables

Clima Organizacional

MINSA (2011) “Clima Organizacional son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo el ambiente físico, en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno el y las diversas regulaciones formales e informales que afectan dicho trabajo (p.33).

Desempeño de Trabajador de Salud

Son personas que en el sistema de salud realizan acciones para el logro de resultados en el campo de la salud, ya sea en bienes o servicios. Para el estudio de clima institucional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con la organización de salud.

3.5. Operacionalización de Variables

Son procedimientos que nos permite medir las variables clima organizacional y desempeño laboral, con sus respectivas dimensiones y estas tienen sus indicadores a ser medidos por los ítems a través de escala de valores utilizados en los cuestionarios cuyos datos son obtenidos a través de la entrevista a los trabajadores de salud. Presentamos las dos tablas de la operacionalización de las variables.

Tabla 1

Operacionalización de Variable Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores
Potencial humano	Innovación	(4) 4; 5; 12; 17	1 nunca
	Recompensa	(3) 21; 11; 16	2 a veces
	Liderazgo	(2) 7; 19	3 frecuentemente.
Diseño organizacional	Confort	(2) 18; 25	4 Siempre
	Remuneración	(2) 6; 27;	
	Toma de decisiones	(2) 3; 14	
	Comunicación		
	Organizacional	(3) 29; 30; 34	
Cultura organizacional	Estructura	(2) 10; 13;	
	Conflicto y cooperación	(2) 24, 26	
	Identidad	(3) 20; 23, 31;	
	Motivación	(3) 1; 8; 33,	
	Escala de sinceridad	(6) 2; 9; 15;22; 28;32	

Tabla 2

Niveles y rangos del clima organizacional

Variable	Niveles	Rangos
<i>clima organizacional</i>	Inadecuadas	[34 – 42]
	Moderadas	[43 – 66]
	Adecuadas	[67 – 90]

Tabla 3

Operacionalización de Variable Desempeño Laboral

DIMENSIONES	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Responsabilidad	Asume funciones con compromiso	4,5	Excelente 1
	Actuación espontanea	6.7.8.9	Muy bueno 2
Oportunidad	Cumplimiento de los trabajos	10.11	Bueno 3
Confiabilidad y discreción	Guarda reserva de información confidencial	12,13,14	Regular 4
	Trabajo en equipo	15,16,17	Malo 5
Relaciones Interpersonales		10,11	
Calidad de trabajo	Precisión y orden en el trabajo		
Cumplimiento de las Normas	Cumple y aplica normas y reglamentos	18,19,20	
Planificación	Elabora planes	1.2.3	
		21	
Colaboración	Disposición de apoyar		
Buen uso y manejo de equipo	cuida las herramientas del trabajo	22,23	

IV. Marco Metodologico

4.1. Tipo de Investigación

Tipo de Estudio

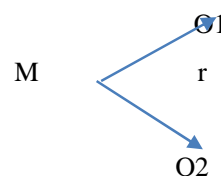
El tipo de investigación es la básica según Zorrilla (1993), p.43; denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.

Diseño

El presente análisis es una investigación correlacional. según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Este tipo de estudio trata de medir la relación entre dos variables en un contexto particular siendo el propósito principal el saber conocer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral

Es de tipo transversal se realiza en un solo momento en un tiempo único el diseño a utilizar se expresa sintéticamente en el diagrama de notación.

M = Muestra
 Ox Variable 1
 OY Variable 2
 r Relación entre variable



La presente investigación corresponde al tipo correlacional según Hernández Sampieri 2010; debido a que se utilizan 02 variables dependiente e independiente la variable independiente “Clima Organizacional” y variable dependiente “Desempeño laboral”

4.2. Población, Muestra y Muestreo

4.2.1. Población

Población según Tamayo y Tamayo (1997). Todo tipo de investigación implica una selección de la información o fuente de información entendiéndose por población como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación

La población de la presente investigación corresponde a la variable desempeño laboral conformada por 150 trabajadores de salud tanto profesional como técnica asistencial y administrativa de la Micro Red Leonor Saavedra-Villa San Luis del Distrito de San Juan de Miraflores está conformada por los trabajadores de salud, según tablas 1, 2 y 3.

Tabla 5

Población de Trabajadores

Condición laboral	N°	%
Contratado	57	38
Nombrado	93	62
TOTAL	150	100

Fuente: Unidad de recursos humano del establecimiento

En la tabla 1; se observa que del total de la población a encuestar el 38% corresponde a 57 trabajadores contratados y el 62% son nombrados, lo que indica que el mayor porcentaje cuenta con estabilidad laboral.

4.2.2. Muestra

Siendo la variable de interés cualitativa (clima laboral) y población homogénea se usó el muestreo no probabilístico, con la técnica intencional. El cual se ha podido encuestar a 109 trabajadores.

Tabla 6

Cantidad estratificado de Trabajadores según género

Genero	Cantidad de trabajadores en la muestra
Varones	(32)
Mujeres	(77)
Total	109

Fuente: Elaborado propia

Finalmente, determinado la cantidad de trabajadores por género según la tabla 6; se selecciona en forma aleatoria por género la cantidad de trabajadores para que sea estadísticamente representativa. En esta selección aleatoria se utilizó el paquete estadístico SPSS v 21.

Tabla 7

Muestra según género y condición laboral

Genero	Nombrados	Contratados	Total
VARON	20	12	32
MUJERES	51	26	77
TOTAL	71	38	109

Tabla 8

Población de trabajadores según grupo ocupacional

Grupo Ocupacional	Asistencial		Administrativo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Médico	12	15			12	11
Enfermera	6	8			6	6
Asistente Social	4	5			4	4
Obstetriz	7	9			7	6
Odontólogos	4	5			4	4
Otros profesionales	7	9			7	6
Técnicos de Enfermería	33	42			33	30
Otros Técnicos Asistenciales	5	6			5	5
Técnico Administrativo			20	64	20	18
<i>Servicios Generales</i>			11	36	11	10
Total	78	100	31	100	109	100

Fuente: Elaborado propia

En la tabla 7; se observa que del total de la población el 72% corresponde a los asistenciales y a los administrativos corresponde el 28%. Y de los asistenciales se observa que destacan los técnicos de enfermería con un 30% seguido de los profesionales médicos con 11% y en cuanto administrativo y servicios generales se encuentra 28%.

4.3. Criterios de selección

Para la encuesta al trabajador, se ha asumido de manera no probabilística, de manera voluntaria para la participación en la muestra.

4.3.1. Criterios de Inclusión

Participación voluntaria y consentida de los trabajadores

Trabajador de salud de la micro red Leonor Saavedra- Villa San Luis

4.3.2. Criterios de Exclusión:

Motivos de enfermedad manifiesta

Negativa a participar en el estudio

Trabajadores con problemas de sanciones disciplinarias comprobadas

4.4. Técnica de Instrumentos de Recolección de datos

4.4.1. Técnicas

Arias (2006) Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información y un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos. Asimismo es una técnica que se puede aplicarse a sectores amplios, de manera mucho rápida y más económica. Se utiliza la misma técnica para ambas variables.

4.4. 2. Instrumento

Para medir la variable clima organizacional a través de una Ficha técnica

Nombre: Cuestionario del clima organizacional – MINSA-2011 v.2

Autor: MINSA

Objetivo: Determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores y su

Lugar de aplicación establecimientos de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa san Luis.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 15 m

Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 34 ítems que está dividido en 11 dimensiones. Sus respuestas están en Likert

Para medir la variable desempeño laboral a través de una Ficha técnica

Nombre: Encuesta

Autor: MINSA

Objetivo: Determinar el desempeño laboral de los trabajadores

Lugar de aplicación establecimientos de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa san Luis.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 20 m

Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 23 ítems que está dividido en 10 dimensiones. Sus respuestas están en Likert

4.5. Validación y Confiabilidad del Instrumento.

Los Instrumentos utilizados en la presente investigación son los cuestionarios que utiliza el Ministerio de salud uno sobre el clima institucional que se encuentra en el Documento Técnico “Metodología para el Estudio del Clima organizacional “– V.02. Resolución Ministerial Lima 14 de Junio del 2011. Que tiene por objeto realizar la medición del estudio del clima organizacional en el personal de salud, cuyas opiniones servirán y permitirán mejorar la gestión de la organización de la Institución. Dos sobre el desempeño laboral se

usa el cuestionario de evaluación del desempeño y conducta laboral que se aplica al trabajador de salud a través de las jefaturas de servicio.

Confiabilidad del instrumento

En cuanto al cuestionario del desempeño laboral presenta 10 dimensiones con 23 ítems tipo Likert y el instrumento cuestionario del clima organizacional con 3 dimensiones y 34 ítems de tipo polifónico, de acuerdo al número de índice se ha seleccionado la técnica de confiabilidad del alfa de crombach, el cual ha sido sometido a una muestra piloto de 20 unidades de análisis.

Al respecto, Mallery, G. (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones de los niveles siguientes para evaluar los coeficientes:

Coeficiente alfa >0.9 es excelente

Coeficiente alfa >0.8 es bueno

Coeficiente alfa >0.7 es aceptable

Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable

Coeficiente alfa >0.5 es pobre

Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable.

Tabla 9

Grado de confiabilidad del instrumento

<i>Variable</i>	<i>Número de elementos</i>	alfa de crombach
Desempeño laboral	23	0,865
Clima organizacional	34	0,884

De acuerdo a los resultados de la confiabilidad, se tiene que el instrumento presenta suficiencia en confiabilidad, ya que está por encima a 0,700 determinada por la técnica de asumida

4.6. Procedimientos de Recolección de datos

El cuestionario del Clima Organizacional compuesta por los 34 ítems, este instrumento de recolección de datos está formado por la escala de valores que va desde 1. Nunca, 2. A veces, 3. Frecuentemente, 4. Siempre, se aplicó a 109 trabajadores entre Profesionales de la salud, Técnicos asistenciales, técnicos administrativos y trabajadores de servicios generales. La aplicación de la encuesta se llevó a cabo a dicho personal de los establecimientos de salud de la micro red Leonor Saavedra – Villa San Luis, auto aplicativo que demora 15 minutos en la que tenían que contestar o seleccionar solo una respuesta ejemplo: Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer en la que responde solo uno de la escala de valores en este caso puede ser la respuesta “2. Siempre”. Para concentrar al personal de salud se pidió permiso al jefe del establecimiento y en reunión se explicó el procedimiento del cuestionario. Algunas personas se mostraron resistentes a contestar el cuestionario finalmente lo hicieron por tratarse que iba servir para la mejora de la organización.

El cuestionario de desempeño laboral compuesta por 23 ítems, cuyas escalas de valores va de I. excelente, II. Muy bueno, III. Bueno, IV. Regular, V. malo. Este cuestionario se aplica con los jefes de servicio a los trabajadores profesionales, técnicos y auxiliares se procede a responder con una sola respuesta ejemplo para medir la responsabilidad dice: califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas, en la respuesta se consigna una respuesta que puede ser II. Muy bueno. El tiempo de demora es 20 minutos.

4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos

El presente trabajo de investigación según el método de Investigación hipotética, deductivo con enfoque cuantitativo, utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar las preguntas de investigación. Y probar la hipótesis estadística.

V . Resultados

5.1. Presentación de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable del Clima Organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra, el cual los resultados serán presentados por niveles de manera descriptiva

5.1.1. Niveles comparativos entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, para luego tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica

Resultado general de la investigación

Tabla 10

Distribución de frecuencias entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra

Desempeño laboral	Clima organizacional						Total	
	Inadecuado		Aceptable		Adecuado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	4	4%	11	10%	2	2%	17	16%
Moderado	1	1%	23	18%	7	6%	31	28%
Alto	5	5%	27	25%	29	27%	61	56%
Total	10	9%	61	56%	38	35%	109	100%

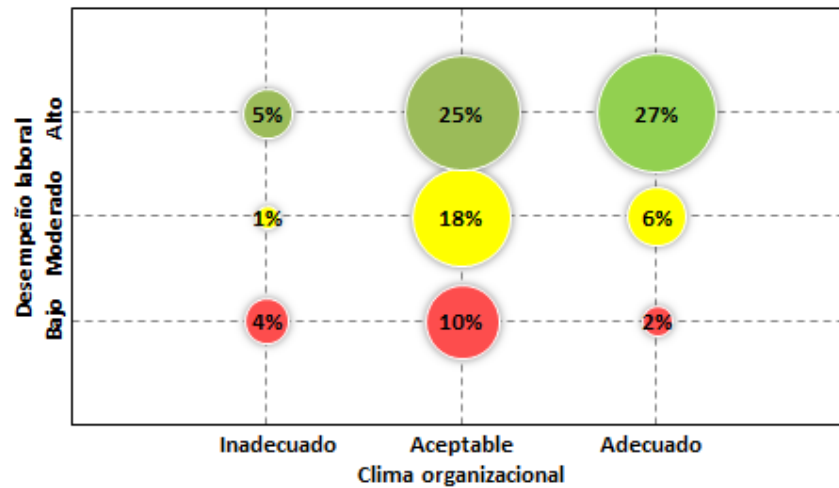


Figura 1. Niveles entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra

En la tabla y figura, se observa los datos por niveles de manera general en cuanto el nivel del clima organizacional es aceptable y el nivel del desempeño laboral es alto de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra, de ellos se tiene que el 27% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral es alto, el 18% de los encuestados perciben que el clima organizacional es aceptable cuando el nivel del desempeño laboral es moderado y el 4% de los encuestados perciben que el clima organizacional es inadecuado por lo que el desempeño laboral es bajo de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra

4.1.2. Resultado específico entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Tabla 11

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Planificación	Clima organizacional						Total	
	Inadecuado		Aceptable		Adecuado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	3	3%	12	11%	2	2%	17	16%
Moderado	3	3%	18	18%	11	10%	32	29%
Alto	4	4%	31	28%	25	23%	60	55%
Total	10	9%	61	56%	38	35%	109	100%

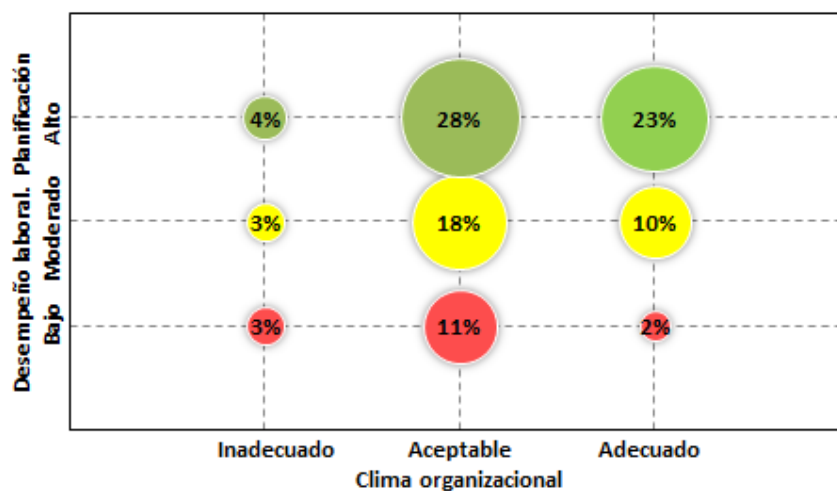


Figura 2. Niveles entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud

En cuanto al resultado específico, en la tabla y figura, se observa que el 23% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión planificación es alto, el 18% de los encuestados perciben que el clima organizacional es aceptable cuando el nivel del desempeño laboral en la dimensión planificación es alto es moderado y el 3% de los encuestados perciben que el clima organizacional es inadecuado por lo que el desempeño laboral en la dimensión planificación es bajo de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra

4.1.3. Resultado específico entre el clima organizacional, y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Tabla 12

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional, y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Responsabilidad	Clima organizacional						Total	
	Inadecuado		Aceptable		Adecuado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	4	4%	12	11%	4	4%	20	18%
Moderado	1	1%	16	18%	9	8%	26	24%
Alto	5	5%	33	30%	25	23%	63	58%
Total	10	9%	61	56%	38	35%	109	100%

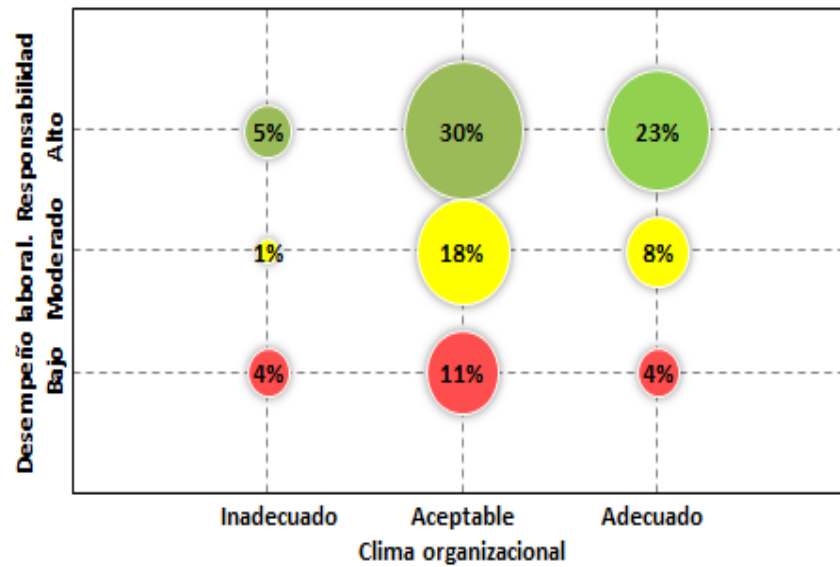


Figura 3. Niveles entre el clima organizacional, y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Así en cuanto al resultado específico, en la tabla y figura, se observa que el 23% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión responsabilidad es alto, el 18% de los encuestados perciben que el clima organizacional es aceptable cuando el nivel del desempeño laboral en la dimensión responsabilidad es moderado y el 4% de los encuestados perciben que el clima organizacional es inadecuado por lo que el desempeño laboral en la dimensión responsabilidad es bajo de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra

4.1.4. Resultado específico entre el clima organizacional y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Tabla 13

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Iniciativa	Clima organizacional						Total	
	Inadecuado		Aceptable		Adecuado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	2	2%	9	8%	4	4%	15	14%
Moderado	1	1%	17	18%	6	6%	24	22%
Alto	7	6%	35	32%	28	26%	70	64%
Total	10	9%	61	56%	38	35%	109	100%

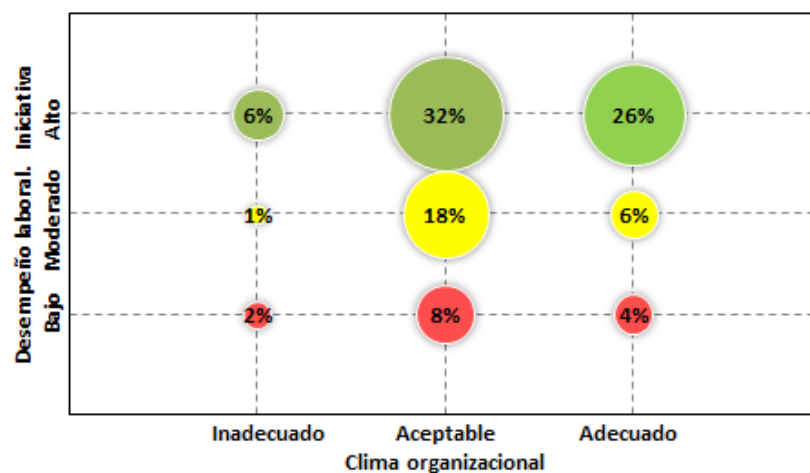


Figura 4. Niveles entre el clima organizacional y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Así en cuanto al resultado específico, en la tabla y figura, se observa que el 26% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión la iniciativa es alto, el 18% de los encuestados perciben que el clima organizacional es aceptable cuando el nivel del desempeño laboral en la dimensión la

iniciativa es moderado y el 2% de los encuestados perciben que el clima organizacional es inadecuado por lo que el desempeño laboral en la dimensión la iniciativa es bajo de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra

4.1.2. Resultado específico entre el clima organizacional y el buen uso del equipo del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Tabla 14

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y el buen uso del equipo desempeño laboral de los trabajadores de salud

Uso de equipo	Clima organizacional						Total	
	Inadecuado		Aceptable		Adecuado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	3	3%	5	5%	5	5%	13	12%
Moderado	2	2%	19	18%	7	6%	28	26%
Alto	5	5%	37	34%	26	24%	68	62%
Total	10	9%	61	56%	38	35%	109	100%

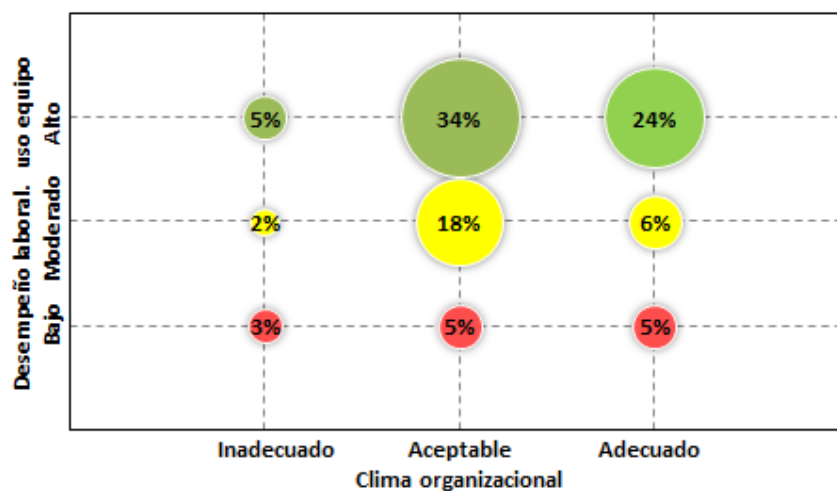


Figura 5..Niveles entre el clima organizacional y el buen uso del equipo del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Así en cuanto al resultado específico, en la tabla y figura, se observa que el 24% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión buen uso del equipo es alto, el 18% de los encuestados perciben que el clima organizacional es aceptable cuando el nivel del desempeño laboral en la dimensión buen uso del equipo es moderado y el 3% de los encuestados perciben que el clima organizacional es inadecuado por lo que el desempeño laboral en la dimensión buen uso del equipo es bajo de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra

4.1.3. Resultado específico entre el clima organizacional, y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Tabla 15

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional, y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Oportunidad	Clima organizacional						Total	
	Inadecuado		Aceptable		Adecuado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	2	2%	1	1%	6	6%	9	8%
Moderado	1	1%	21	18%	6	6%	28	26%
Alto	7	6%	39	36%	26	24%	72	66%
Total	10	9%	61	56%	38	35%	109	100%

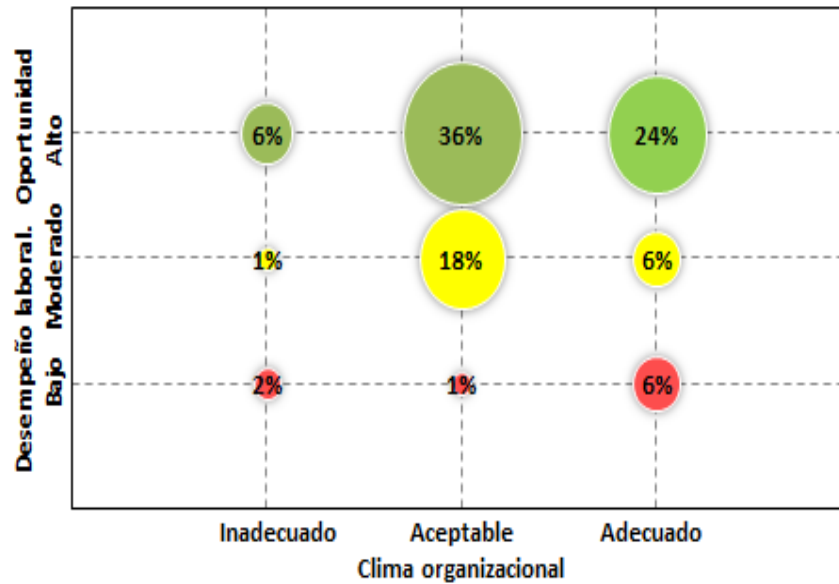


Figura 6. Niveles entre el clima organizacional, y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Así en cuanto al resultado específico, en la tabla y figura, se observa que el 24% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión oportunidad es alto, el 18% de los encuestados perciben que el clima organizacional es aceptable cuando el nivel del desempeño laboral en la dimensión oportunidad es moderado y el 2% de los encuestados perciben que el clima organizacional es inadecuado por lo que el desempeño laboral en la dimensión oportunidad es bajo de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra

5.1.4. Resultado específico entre el clima organizacional, y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Tabla 16

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional, y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud

calidad trabajo	Clima organizacional						Total	
	Inadecuado		Aceptable		Adecuado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	5	5%	4	4%	4	4%	13	12%
Moderado	1	1%	17	18%	8	7%	26	24%
Alto	4	4%	40	37%	26	24%	70	64%
Total	10	9%	61	56%	38	35%	109	100%

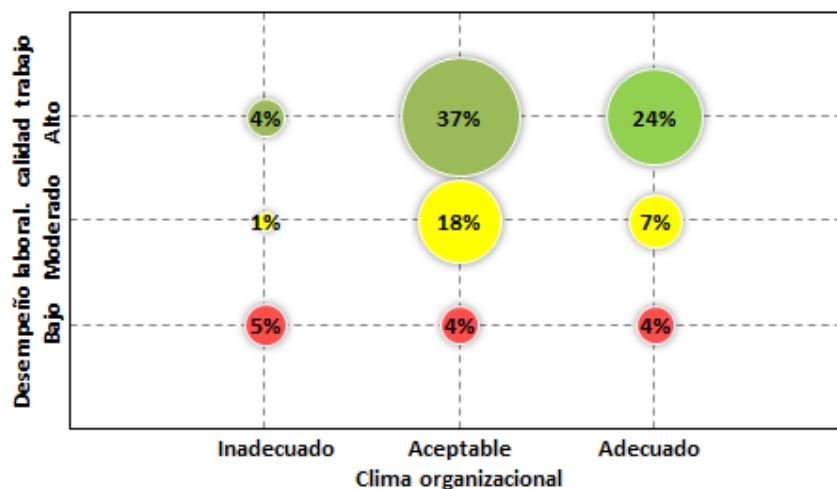


Figura 7. Niveles entre el clima organizacional, y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Así en cuanto al resultado específico, en la tabla y figura, se observa que el 24% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión la calidad del trabajo es alto, el 18% de los encuestados perciben que

el clima organizacional es aceptable cuando el nivel del desempeño laboral en la dimensión la calidad del trabajo es moderado y el 5% de los encuestados perciben que el clima organizacional es inadecuado por lo que el desempeño laboral en la dimensión la calidad del trabajo es bajo de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra

5.1.2. Resultado específico entre el clima organizacional y la confiabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Tabla 17

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la confiabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud

confiabilidad	Clima organizacional						Total	
	Inadecuado		Aceptable		Adecuado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	5	5%	4	4%	4	4%	13	12%
Moderado	2	2%	15	18%	10	9%	27	25%
Alto	3	3%	42	39%	24	22%	69	63%
Total	10	9%	61	56%	38	35%	109	100%

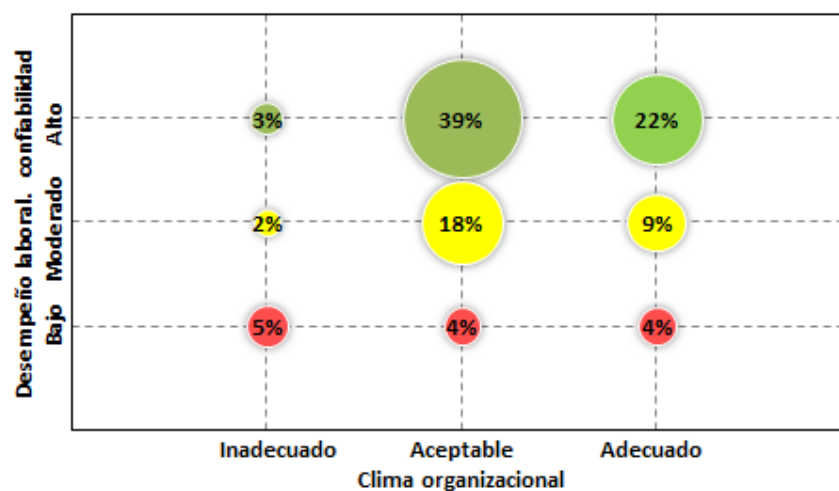


Figura 8. Niveles entre el clima organizacional y la confiabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Así en cuanto al resultado específico, en la tabla y figura, se observa que el 22% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión confiabilidad es alto, el 18% de los encuestados perciben que el clima organizacional es aceptable cuando el nivel del desempeño laboral en la dimensión confiabilidad es moderado y el 5% de los encuestados perciben que el clima organizacional es inadecuado por lo que el desempeño laboral en la dimensión confiabilidad es bajo de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra

5.1.3. Resultado específico entre el clima organizacional, y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Tabla 18

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional, y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud

relacionesinterp.	Clima organizacional						Total	
	Inadecuado		Aceptable		Adecuado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	3	3%	4	4%	4	4%	11	10%
Moderado	3	3%	13	18%	12	11%	28	26%
Alto	4	4%	44	40%	22	20%	70	64%
Total	10	9%	61	56%	38	35%	109	100%

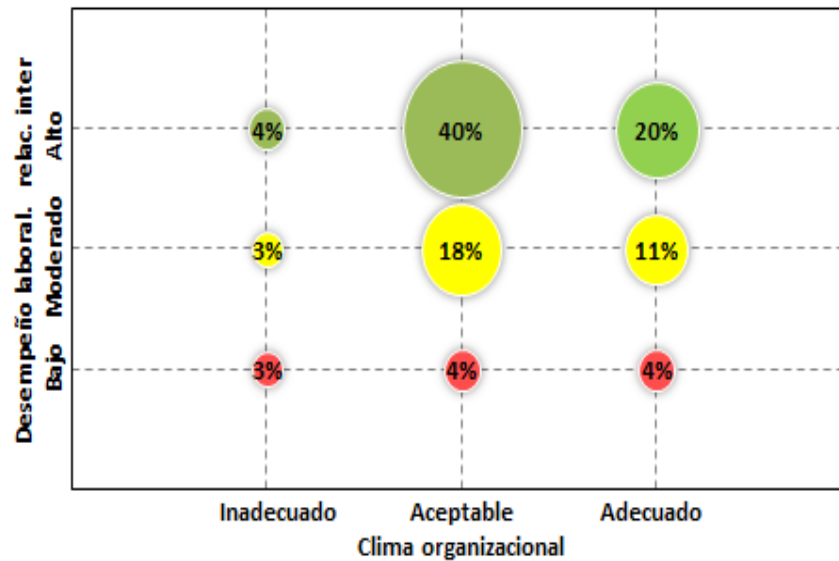


Figura 9. Niveles entre el clima organizacional, y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Así en cuanto al resultado específico, en la tabla y figura, se observa que el 20% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión relaciones interpersonales es alto, el 18% de los encuestados perciben que el clima organizacional es aceptable cuando el nivel del desempeño laboral en la dimensión relaciones interpersonales es moderado y el 3% de los encuestados perciben que el clima organizacional es inadecuado por lo que el desempeño laboral en la dimensión relaciones interpersonales es bajo de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra

5.1.4. Resultado específico entre el clima organizacional y cumplimiento de normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Tabla 19

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y cumplimiento de normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud

cumplim. Normas	Clima organizacional						Total	
	Inadecuado		Aceptable		Adecuado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	1	1%	2	2%	4	4%	7	6%
Moderado	5	5%	15	18%	10	9%	30	28%
Alto	4	4%	44	40%	24	22%	72	66%
Total	10	9%	61	56%	38	35%	109	100%

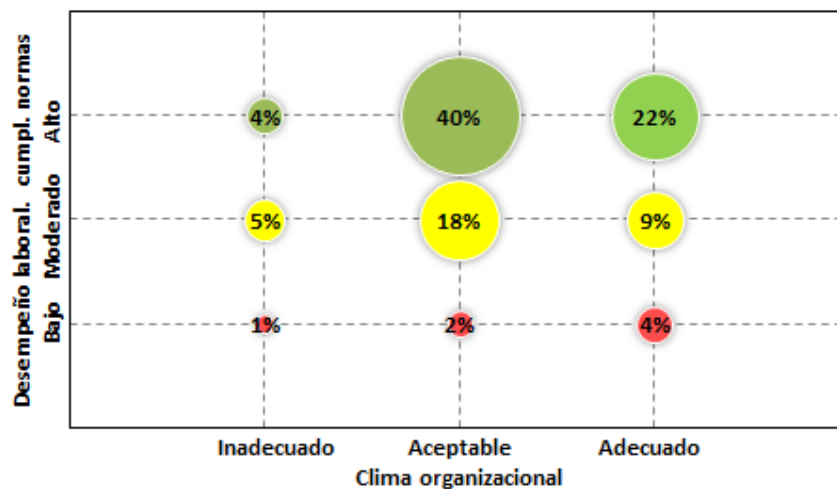


Figura 10. Niveles entre el clima organizacional y cumplimiento de normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud.

Finalmente en cuanto al resultado específico, que se muestran en la tabla y figura, se observa que el 22% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de normas es alto, el 18% de

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,414 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe relación directa del Clima Organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2015

Hipótesis específica Especifico 1

Ho: No existe una relación directa entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

H1: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Tabla 21

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Correlaciones			
		clima	planifica
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,441
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	Coeficiente de correlación	,441	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,441 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe una relación directa entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de San Juan de Miraflores 2015

Hipótesis específica Especifico 2

Ho: No existe una relación directa entre el clima organizacional, y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de San Juan de Miraflores 2014

H2: Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de San Juan de Miraflores 2014

H2: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Tabla 23

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Correlaciones				
			clima	iniciativa
Rho de Spearman	clima	Coefficiente de correlación	1,000	,481
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	iniciativa	Coefficiente de correlación	,481	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,481 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe una relación directa entre el clima organizacional y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2015

Hipótesis específica Especifico 4

Ho: No existe una relación directa entre el clima organizacional, y el buen uso del equipo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

H1: Existe una relación directa entre el clima organizacional, y el buen uso del equipo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014.

Tabla 24

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y el uso buen uso y manejo de equipos del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Correlaciones			
		clima	Uso_equipo
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,422
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	Coefficiente de correlación	,422	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,422 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe una relación directa entre el clima organizacional, y el buen uso del equipo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis específica Especifico 5

Ho: No existe una relación directa entre el clima organizacional y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

H2: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Tabla 25

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Correlaciones			
		clima	oportunid
Rho de Spearman			
	Coefficiente de correlación	1,000	,431
clima	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	Coefficiente de correlación	,431	1,000
oportunid	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,431 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe una relación directa entre el clima organizacional y la oportunidad del desempeño laboral de los

trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis específica específico 6

Ho: No Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

H2: Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Tabla 26

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la calidad de trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Correlaciones			
		clima	Calidad_trab
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,422
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	Coeficiente de correlación	,422	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,422 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$,

por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis específica Especifico 7

Ho: No Existe una relación directa entre el clima organizacional y la confiabilidad y dirección del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

H1: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la confiabilidad y dirección del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Tabla 27

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la confiabilidad y discreción del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Correlaciones			
		clima	Confiabilidad
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,461
	clima Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	Coefficiente de correlación	,461	1,000
	Confiabilidad Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,461 significa que existe una moderada

relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis

nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe una relación directa entre el clima organizacional y la confiabilidad y dirección del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis específica Especifico 8

Ho: No Existe una relación directa entre el clima organizacional, y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

H2: Existe una relación directa entre el clima organizacional, y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Tabla 28

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Correlaciones			
		clima	Relac_inter
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,325
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	Coefficiente de correlación	,325	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,325 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe una relación directa entre el clima organizacional, y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Hipótesis específica específico 9

Ho: No Existe una relación directa entre el clima organizacional y cumplimiento de normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

H2: Existe una relación directa entre el clima organizacional y cumplimiento de normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Tabla 29

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y el cumplimiento de las normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud

Correlaciones			
		clima	cumpliment
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,425
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	109	109
	Coefficiente de correlación	,425	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	109	109

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,425 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, Existe una relación directa entre el clima organizacional y cumplimiento de normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de San Juan de Miraflores 2014

V. Discusión

Discusión de resultados

De acuerdo a la revisión literaria y la presentación de los resultados, se han detectado trabajos realizados similares, el cual nos sirvieron como antecedentes para la ejecución de la presente investigación, así tenemos a:

Castillo, N. (2014) en su Investigación sobre Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos”; fue de tipo Cuantitativo Correlacional” en la cual abordó tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral, quien arriba a la conclusión los trabajadores que ocupan nivel jerárquico elevado perciben el clima organizacional de manera favorable, así como la motivación intrínseca y satisfacción laboral, el cual se comparte con la conclusión de la dimensión señalada por niveles en cuanto que el 20% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión relaciones interpersonales es alto en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,325 significa que existe una moderada relación positiva, frente al $p < 0,05$, por lo que, existe una relación directa entre el clima organizacional, y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra-Villa San Luis, situación similar se tiene el trabajo de investigación de Hernández. M. La autora en su estudio de investigación es un caso práctico que tiene por objetivos realizar un diagnóstico del nivel de satisfacción laboral de una empresa dedicada a la exportación de prendas de vestir en Lima Metropolitana, teniendo en consideración las variables categoría ocupacional, con la finalidad de aportar conclusiones y recomendaciones a una realidad específica, quien arriba a la conclusión del estudio, claramente indica que es necesario mejorar el clima organizacional de la institución, aplicando un plan de intervención con proyectos de mejora del entorno organizacional.

Por otra parte se tiene a Saccsa. (2010) en su estudio de Investigación “Relación entre Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de educación Básica alternativa de los docentes de los Centros de Educación Básica alternativa (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porres quien arriba a que la Variable Dependiente Desempeño Académico de 0.768, y un Valor $p < 0.05$, que permite afirmar que existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres Con el Método Estadístico de Correlación de Pearson, se halló, que existe relación en los Recursos Humanos con el desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres. Existe relación entre las dimensiones Procesos Internos (Valor $p = 0.004$) y Sistemas Abiertos (Valor $p = 0.000$), situación similar se tiene el resultado general de la investigación en cuanto al nivel del clima organizacional es aceptable y el nivel del desempeño laboral es alto de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores de ellos se tiene que el 27% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral es alto, en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,414 significa que existe una moderada relación positiva, frente al $p < 0,05$, por lo que, Existe relación directa del Clima Organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores

Todos estos autores con sus respectivas investigaciones permitieron arribar a estas conclusiones siguiente:

Conclusiones

Primera: El nivel del clima organizacional es aceptable y el nivel del desempeño laboral es alto de los trabajadores, de ellos se tiene que el 27% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral es alto, en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,414 significa que existe una moderada relación positiva, frente al $p < 0,05$, por lo que, Existe relación directa del Clima Organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Segunda : En cuanto al resultado específico el 23% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión planificación es alto, en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,441 significa que existe una moderada relación positiva, frente al $p < 0,05$, por lo que Existe una relación directa entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Tercera : Así mismo el 23% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión responsabilidad es alto en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,418 significa que existe una moderada relación positiva, frente al $p < 0,05$, por lo que, existe una relación directa entre el clima organizacional, y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

- Cuarta:** Así mismo el 26% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión la iniciativa es alto en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,481 significa que existe una moderada relación positiva, frente al $p < 0,05$, por lo que, Existe una relación directa entre el clima organizacional y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014
- Quinta:** Así mismo el 24% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión buen uso del equipo es alto, en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,422 significa que existe una moderada relación positiva, frente al $p < 0,05$, por lo que Existe una relación directa entre el clima organizacional, y el buen uso del equipo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014
- Sexta:** Así mismo el 24% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión oportunidad es alto en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,431 significa que existe una moderada relación positiva, frente al $p < 0,05$, por lo que, Existe una relación directa entre el clima organizacional y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014
- Séptima:** Así mismo el 24% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión la calidad del trabajo es alto, en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,422 significa que existe una moderada relación positiva, frente al p

$< 0,05$, por lo que, Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Octava: el 22% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión confiabilidad es alto en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,461 significa que existe una moderada relación positiva, frente al $p < 0,05$, por lo que Existe una relación directa entre el clima organizacional y la confiabilidad y dirección del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Novena: Así el 20% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión relaciones interpersonales es alto en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,325 significa que existe una moderada relación positiva, frente al $p < 0,05$, por lo que, Existe una relación directa entre el clima organizacional, y relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Decima: Finalmente el 22% de los encuestados perciben que el clima organizacional es adecuado cuando el desempeño laboral en la dimensión cumplimiento de normas es alto, en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,425 significa que existe una moderada relación positiva frente al $p < 0,05$, por lo, Existe una relación directa entre el clima organizacional y cumplimiento de

normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red

Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014

Recomendaciones

- Primera:** Comentar la práctica de las estrategias de mejora del clima organizacional de los trabajadores de salud de la MicroRed de Salud “Leonor Saavedra-Villa San Luis”
- Segunda:** En cuanto a la planificación, implementar acciones para ampliar la cobertura en cuanto al potencial humano de innovación, recompensa y liderazgo con el fin de garantizar el desarrollo profesional lo que repercutirá en el clima organizacional
- Tercera :** Con respecto a la dimensión diseño organizacional, propiciar práctica y desarrollar acciones en cuanto al confort, optimizando la calidad de atención al usuario, tomar de decisiones oportunas que garantice la solución de problemas inmediatos.
- Cuarta :** Así mismo en la dimensión cultura organizacional, mejorar acciones de práctica del desarrollo de acciones en cuanto a la identidad personal, conflictos cooperativos en la participación activa de solución de problemas y lograr la motivación para que los empleados de la salud laboren, en condiciones adecuadas, con más o menos intensidad dentro de la organización.

Referencias Bibliograficas

- Castillo, N. (2014) *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción laboral en Trabajadores de diferentes Niveles Jerárquicos*, Lima 2014
- Sacsa. (2010) *Relación entre Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de educación Básica alternativa de los docentes*. Lima-Pru. 2010
- Nina Quintero, Nelly Africano, ElisisFaria. (2008) *Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal Empresa y Vigilancia Asociados*. Costa Oriental del Lago. Revista NEGOTIUM/Ciencia Gerenciales Año 3/Nº 9 Abril 2008
- Marroquín, A y Pérez, L.(2011) “*El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del Burger King*” Guatemala 2011.
- Luengo, Y.(2013) *Clima Organizacional y desempeño laboral del docente en Centros de Educación Inicial*. Maracaibo 2013.
- Chiavenato,(2007) *La Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. Bogotá.(2007)
- Chiavenato, .(2007)*La Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. Bogotá
- Litwin, g. y Stringer, R. (1968) *Motivación y Clima Organizacional Harvard University Gradual School of Business Admioston Press*.
- Méndez, C. (2006) *Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cali – Colombia 2006.
- Méndez, C. (2003)*Clima Organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cali – Colombia 2003.
- Isaksen Y Ekvall (2007) *Percepción del clima organizacional por directores de policlínicos*. Cuba Rev. Correo Científico Médico de Holguín.2007
- Denison, S. (2001),

Brunet, L.(2007) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Mexico. 2007

Gongalvez, A.(2000)*Dimensiones del clima Organizacional*. 2000

Metodología para el Estudio del Clima Organizacional Versión 2 R.M.Nº 468-2011/MINSA.

Prath, M. (1999)*Estrategias didácticas en el aula*. Madrid-España.Editorial Pirámide.

Chiavenato, I (2007) *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición.Bogotá.

Brown y Moberg (1989

Ralph, (2003).*Crear Condiciones para la mejora*.

Bennis y Nanus (1995), *Liderazgo y la acción mitos y realidades*. Editorial Paidós

World Health Organization WHO presss-Editores de roms-Edicione OMS.

Organización Mundial de la Salud (2006):

Ministerio de Salud Panamá (1999)

Ministerio de Salud Panamá (1999)

Ministerio de Salud - Perú

Apendices

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORED DE SALUD LEONOR SAAVEDRA-VILLA SAN LUIS DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2014

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<u>Problema General:</u> A. ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis año 2014?	<u>Objetivo General:</u> Determinar la relación del Clima Organizacional con el desempeño de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de San Juan de Miraflores 2014	<u>Hipótesis General:</u> Existe relación directa del Clima Organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de San Juan de Miraflores 2014	VARIABLE 1: Clima Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Indice de valoración
			Potencial Humano	Innovación	(4) 4;5;12;17	Cuestionario para el estudio del Clima Organizacion
				Recompensa	(3) 21;11;16	
				Liderazgo	(2) 7;19	
				Confort	(2) 18;25	
			Diseño Organizacional	Estructura	(2) 10; 13	
				Toma de decisiones	(2) 3;14	
				Comunicación Organiz	(3) 29;30;34	
				Remuneracion	(2) 6;7	
			Cultura de la Organización	Conflicto y cooperación	(2) 24;26	
				Identidad	(3)20;23;31	
				Motivación	(3) 1;8;33	
			Escala de Identidad		(6)2;9;15;22;8;32	

AUTORA: TERRAZAS FELIX, Sulma María. CHINGA GUERRERO, Lidia Orieta.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORED DE SALUD LEONOR SAAVEDRA-VILLA SAN LUIS DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2014

AUTORA: TERRAZAS FELIX, Sulma María. CHINGA GUERRERO, Lidia Orieta.

<u>Problemas Específicos:</u>	<u>Objetivos Específicos:</u>	<u>Hipótesis Específicos:</u>	VARIABLE 2: Desempeño Laboral		
A. ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis año 2014?	Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Existe una relación directa entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Planificación	Elabora Planes	1;2;3;
B. ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis año 2014?	Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la responsabilidad en el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la responsabilidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Responsabilidad	Asume funciones con copromiso	4;5
C. ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis año 2014?	Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Iniciativa en el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Iniciativa	Actuación espontánea	6;7;8;

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORED DE SALUD LEONOR SAAVEDRA-VILLA SAN LUIS DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2014

AUTORA: TERRAZAS FELIX, Sulma María. CHINGA GUERRERO, Lidia Orieta

<u>Problemas Específicos:</u>	<u>Objetivos Específicos:</u>	<u>Hipótesis Específicos:</u>	VARIABLE 2: Desempeño Laboral		
D. ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis año 2014?	Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la oportunidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Oportunidad	Cumplimiento de los trabajos	9
E. ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y la calidad de trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis año 2014?	Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y la calidad de trabajo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la calidad del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Calidad de Trabajo	Precisión y orden en el trabajo	10;11
F. ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y la confiabilidad y discreción del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis año 2014?	Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y la confiabilidad y discreción del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Existe una relación directa entre el clima organizacional, y confiabilidad y discreción del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Confiabilidad Discreción	Guarda reserva de la información	12;13;14

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORED DE SALUD LEONOR SAAVEDRA-VILLA SAN LUIS DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2014

Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicos:	VARIABLE: Desempeño Laboral			
G. ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y las relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis año 2014?	Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y las reacciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Existe una relación directa entre el clima organizacional, y las relaciones interpersonales del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Relaciones Interpersonales	Trabajo en equipo	15;16;17	Cuestionario para la Evaluación del desempeño
H. ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y el cumplimiento de normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis año 2014?	Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y el cumplimiento de las normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Existe una relación directa entre el clima organizacional, y el cumplimiento de las normas del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Cumplimiento de las normas	Cumple y aplica normas	18,19 0	
I. ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y la colaboración del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis año 2014?	Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y la colaboración del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Existe una relación directa entre el clima organizacional, y la colaboración del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Colaboración	Disposición de apoyar	21	
J. ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y buen uso y manejo de equipo del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis año 2014?	Determinar la relación que existe entre del Clima Organizacional y el manejo de equipos del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Existe una relación directa entre el clima organizacional, buen uso y manejo de equipos del desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis del Distrito de Sn Juan de Miraflores 2014	Manejo de Equipo	Cuida las herramientas	22,23	

TIPO/DISEÑO INVESTIGACION	POBLACION/MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>Diseño descriptivo Correlacional</p> <p>Comprende la descripción registro análisis e interpretación de la Naturaleza actual y la composición de los procesos de los fenómenos .</p> <p>Tipo: básico</p> <p>Diseño:Descriptivo correlacional</p>	<p>Población: Constituida por 150 Trabajadores de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San Luis.</p> <p>Muestra:119</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p> <p>Enfoque: cuantitativo.</p>	<p>Variable 01:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario para el Estudio de Clima Organizacional (Documento Técnico del Estudio de Clima Organizacional V2. MINSA)</p> <p>Autor: MINSA 2014</p> <p>Ámbito de Aplicación: Micro Red : Leonor Saavedra-Villa San Luis</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <p>Monitoreo: Agosto/Setiembre 2014</p> <p>Variable 02:</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral versión MINSA (Evaluación del desempeño y conducta laboral 2014.)</p> <p>Autor: MINSA 2014</p> <p>Ámbito de Aplicación: Micro Red : Leonor Saavedra-Villa San Luis</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <p>Monitoreo: Agosto/Setiembre 2014</p>	<p>Descriptivo</p> <p>Tablas de Contingencia</p> <p>Figuras.</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Prueba Hipótesis: Para Torres (1997) La hipótesis es un planteamiento que estable entre 02 y mas variables Trabajadores de la Micro Red Leonor Saavedra- Villa San explicar y si es posible predecir probabilísticamente las propiedades y conecciones internas de los fenómenos y consecuencias de un determinado problema. P.(129)</p> <p>Nivel de Significación: Si es menor del valor 0.005 se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.005. (95% de Confiabilidad que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error) Si es menor a 0.001 el coeficiente significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la relación sea verdadera y 1% de probabilidad de error. Hernández 2006 (p.445)</p> <p>Rho Spearman: En Estadística el coeficiente de Correlación de Spearman, ρ (Rho) es una medida de la correlación (La asociación entre dos variables aleatorias para calcular ρ, los datos son ordenados reemplazados por sus respectivos orden .</p>

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL					
INSTITUCION.....					
EDAD.....	SEXO....	OCUPACION.....	CONDICIÓN....	TIEMPO DE SERVICIO----	
N°	ITEM	NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
1	ITEM 1: Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	1	2	3	4
2	ITEM 2: Me río de bromas	1	2	3	4
3	ITEM 3: Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
4	ITEM 4: La innovación es característica de nuestra organización	1	2	3	4
5	ITEM 5: Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
6	ITEM 6: Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	1	2	3	4
7	ITEM 7: Mi jefe está disponible cuando se le necesita	1	2	3	4
8	ITEM 8: Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	1	2	3	4
9	ITEM 9: Las cosas me salen perfectas	1	2	3	4
10	ITEM 10: Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	1	2	3	4
11	ITEM 11: Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
12	ITEM 12: Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
13	ITEM 13: Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
14	ITEM 14: En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
15	ITEM 15: Estoy sonriente				
16	ITEM 16: Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4
17	ITEM 17: Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
18	ITEM 18: La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4

19	ITEM 19: Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	1	2	3	4
20	ITEM 20: Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	1	2	3	4
21	ITEM 21: Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4
22	ITEM 22: Cometo errores				
23	ITEM 23: Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4
24	ITEM 24: Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	1	2	3	4
25	ITEM 25: En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4
26	ITEM 26: Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4
27	ITEM 27: Mi salario y beneficios son razonables	1	2	3	4
28	ITEM 28: Cuando he encontrado algo lo devuelvo a su dueño	1	2	3	4
29	ITEM 29: Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
30	ITEM 30: Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
31	ITEM 31: Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	1	2	3	4
32	ITEM 32: He mentido	1	2	3	4
33	ITEM 33: Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4
34	ITEM 34: Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**PERIODO****FECHA DE EVALUACION**

CUESTIONARIO PARA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL					
Valoración	I	II	III	IV	V
DIMENSIONES /ITEMS	Exelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
PLANIFICACION	1	2	3	4	5
Elabora el Plan anual de su servicio	1	2	3	4	5
Ejecuta y evalúa su trabajo y el personal a su cargo	1	2	3	4	5
Tiene habilidad para racionalizar los recursos asignados	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD					
Tiene compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5
Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas	1	2	3	4	5
INICIATIVA					
Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisiones	1	2	3	4	5
Genera soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo	1	2	3	4	5
Asigna tareas con instrucciones clara y precisas evaluando continuamente avances y logros	1	2	3	4	5
OPORTUNIDAD					
Entrega los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados	1	2	3	4	5
CALIDAD DE TRABAJO					
Los presentación de los trabajos encomendados son consistentes, ordenados y precisos.	1	2	3	4	5
Generalmente sus trabajos tienen mas aciertos que errores.	1	2	3	4	5
CONFIABILIDAD Y DISCRESION					
Usa adecuadamente la información para el cumplimiento de sus funciones	1	2	3	4	5

Guarda reserva de la información confidencial de la institución	1	2	3	4	5
Guarda reserva de la información confidencial de los compañeros,	1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES					
Mantiene buenas relaciones interpersonal con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
Fomenta el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Facilita la comunicación entre el personal que labora en la institución	1	2	3	4	5
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS					
Cumple con las normas institucionales	1	2	3	4	5
Cumple y aplica el reglamento interno de trabajo	1	2	3	4	5
Aplica procedimientos, instructivos y otros para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
COLABORACION					
Muestra buena disposición de apoyo con tarea y actividades fuera de su competencia	1	2	3	4	5
BUEN USO Y MANEJO DE EQUIPOS					
Es cuidadoso con las maquina s y herramientas que utiliza en el servicio e Institución	1	2	3	4	5
Se esmera en el mantenimiento de dichas maquinas o equipos a su cargo	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**PERIODO****FECHA DE EVALUACION****APELLIDOS Y NOMBRES****CARGO****DIRECCION/OFICINA**

DIMENSIONES		
PLANIFICACION	ITEMS	VALORACION
Excelente nivel de Planificación de sus actividades, máximo provecho de los recursos.	Excelente	1
Planifica con facilidad las actividades, aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Muy Bueno	2
Buena planificación, aprovecha los recursos con criterio.	Bueno	3
En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área, puede aprovechar mejor los recursos.	Regular	4
Le es muy difícil planificar las actividades de su area. No racionaliza los recursos asignados	Malo	5
RESPONSABILIDAD		
Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza facilidad para asumir funciones.	Excelente	1
Muy responsable en las funciones encomendadas muestra compromiso	Muy Bueno	2
Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas s	Bueno	3
Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	Regular	4
Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.	Malo	5
INICIATIVA		
Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.	Excelente	1
Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Muy Bueno	2
Se apeg a la rutina establecidas, a veces logra sus objetivos	Bueno	3
Carece de iniciativa, necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Regular	4
Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	Malo	5
OPORTUNIDAD		
Entrega los trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados	Excelente	1
Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada	Muy Bueno	2
Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo	Bueno	3
No todos los trabajos los cumple al tiempo restablecido	Regular	4
No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.	Malo	5
CALIDAD DE TRABAJO		
Realiza excelentes trabajos, excepcionalmente comete errores.	Excelente	1
Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	Muy Bueno	2
La calidad de trabajo realizado es solo promedio, algunas veces comete errores no muy significativo	Bueno	3
Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza debe ser revisado de manera permanente	Regular	4
Frecuentemente incurre en errores apreciables	Malo	5
CONFIABILIDAD Y DISCRESION		

Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	Excelente	1
En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Muy Bueno	2
Sabe diferenciar la información pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	Bueno	3
No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete indiscreciones involuntarias.	Regular	4
Indiscreto nada confiable	Malo	5
RELACIONES INTERPERSONALES		
Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	Excelente	1
Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	Muy Bueno	2
No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tiene mayor trascendencia.	Bueno	3
Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.	Regular	4
Es habitualmente descortez en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente	Malo	5
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS		
Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución.	Excelente	1
Casi cumple con las normas de la Institución.	Muy Bueno	2
Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas ..	Bueno	3
A veces no muestra respeto a las normas de la Institución.	Regular	4
No cumple con las normas.	Malo	5
COLABORACION		
Se distingue por su disposición a ayudar en la realización del trabajo, colabora siempre de manera espontánea.	Excelente	1
Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo cuando se la solicita.	Muy Bueno	2
Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo siempre que se le ordene.	Bueno	3
Presta su ayuda en virtud a la orden impartida-	Regular	4
Siempre objeta la colaboracion en el trabajo aun cuando se le ordene	Malo	5
BUEN USO Y MANEJO DE EQUIPOS		
Siempre atento y cuidadoso de las máquinas con las máquinas y herramientas que utiliza, se esmera en su mantenimiento y además alarga la vida útil de las mismas.	Excelente	1
Cuida las máquinas y herramientas dándole el uso adecuado y se preocupa por su mantenimiento.	Muy Bueno	2
Generalmente hace buen uso de las máquinas y herramientas. Cumple con el cuidado y mantenimiento, pocas veces se reporta fallas.	Bueno	3
Le presta poca importancia al cuidado y mantenimiento al material encomendado.	Regular	4
Descuido el uso y mantenimiento de las máquinas y herramienta constantenete se reportan fallas	Malo	5

ORDE N	BASE DE DATOS DE L CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRO RED LS- VSL-2014																													
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																													
	PLANIFICACION (3)										RESPONSABIIDAD (2)										INICIATIVA (3)									
	1					2					3					4					5					6				
	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M
1																2					2					2				
2		2					2					2				1					1					2				
3												2					2					2				1				
4		2					2					2				1					1					2				
5												2					2					2				2				
6												2					2					2				2				
7												2					2					2				2				
8			3				3						3					3				2				2				
9												1					1					1				1				
10												1					1					1				1				
11												1					1					1				1				
12												1					1					1				1				
13												1					1					1				1				
14												1					1					1				1				
15												1					1					1				1				
16												2					2					2				2				
17		2					2					2					2					2				2				
18												2					2					2				2				
19												2					2					2				2				
20												2					2					2				2				
21												1					1					1				1				
22													3					3				2				2				
23												2					2					1				1				
24	1					1					1						1					1				1				
25												1					1					1				1				
26												1					1					2				2				
27												1					1					2				2				
28												2					2					2				2				
29												2					2					2				2				
30												2					2					2				2				
31												2					2					2				2				
32		2					2					2					2					2				2				
33												2					2					2				2				
34												2					2					1				1				
35												2					2					2				2				
36												2					2					2				2				
37												2					2					2				2				

ORDE N	BASE DE DATOS DE L CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRO RED LS- VSL-2014																																							
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																																							
	PLANIFICACION (3)															RESPONSABIIDAD (2)										INICIATIVA (3)														
	1					2					3					4					5					6					7					8				
	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M					
38																1					1						2					2								
39	1					1					1					1					1					1					1									
40		2					2					2					2					2				1					1									
41												1					1					1				1					1									
42																	2					2					2					2								
43																1					1					1					1									
44																	2					2				1					1									
45																	2					2				1					1									
46																1					1						2					2								
47		2					2					2					2					2					2					2								
48		2					2					2					2					2					2					2								
49	1					1					1						2					2				1					1									
50		2					2					2				1					1						2					2								
51	1					1					1					1					1						2					2								
52		2					2					2					2					2				1					1									
53																																								
54		2					2					2				1					1						2					2								
55																	2					2					2					2								
56	1					1					1						2					2				1					1									
57																1					1					1					1									
58																	2					2					2					2								
59	1					1					1					1					1					1					1									
60	1					1					1						2					2				2						2								
61	1					1					1						2					2				1					1									
62	1					1					1					1					1					2					2									
63																	2					2					2					2								
64																1					1					2						2								
65																	2					2				2						2								
66																	2					2				2						2								
67	2						2					2					2					2				2						2								
68																		3					3					4					4							
69																	2					2					2					2								
70																	2					2					2					2								
71																		3					3					3				3								
72																1					1					1					1									
73																1					1					2					2									
74																	2					2				1					1									

ORDE N	BASE DE DATOS DE L CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRO RED LS- VSL-2014																																						
	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																																						
	PLANIFICACION (3)										RESPONSABIIDAD (2)										INICIATIVA (3)																		
	1					2					3					4					5					6					7					8			
	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M				
75																1						1						2					2						
76																		3									2					2							
77																	2						2						3				3						
78																1						1					1					1							
79																	2						2					2				2							
80																	2						2					2				2							
81																	2						2					2				2							
82	1					1					1					1						1					1					1							
83																1						1					1					1							
84		2					2					2					2						2				1					1							
85																		3						3				2				2							
86		2					2					2					2						2					2				2							
87																			4					4					3			3							
88		2					2					2				1						1					1				1								
89																	2						2					2				2							
90		2					2					2				1						1					1					1							
91	1					1					1						2						2					2				2							
92																1						1					1					1							
93																	2						2					2				2							
94																	2						2					2				2							
95		2					2					2					2						2					2				2							
96		2					2					2					2						2					2				2							
97																		3						3					3				3						
98	1					1					1						1						2					2				2							
99	1					1					1						1									1					1								
100	1					1					1						1									1					1								
101	1					1					1						2						2				1				1								
102		2					2					2				1						1					1				1								
103		2					2					2					2						2					2				2							
104	1					1					1						2						2				1				1								
105	1					1					1						1						1				1				1								
106	1					1					1						1						1				1				1								
107																1						1					1				1								
108	1					1					1						2						2				1				1								
109																		3						3					3				3						

BASE DEL CLIMA ORGANIZAACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRO RED LS-VSL-2014																																																	
VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL																																																	
COLABORAC					BUEN USO Y MANEJO EQUI										OPORTUNID (1)					CALIDAD DE TRABAJO (2)										CONFIABILIDAD Y DISCRECION (3)																			
21					22										23					9					10					11					12					13					14				
E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M					
	2														1						2					2						2					2					2							
															2						2					2						1					1					1							
	2														2						2					2						1					1					1							
															1						2					2						1					1					1							
															2						1					2							2				2					2							
	2														1						2					2						2				2				2				2					
															3						3					3						2				2				2				2					
															2						1					1						1				1				1				1					
	2														2						1					1						1				1				1				1					
	2														2						2					2						1				1				1				1					
															2						2					2						1				1				1				1					
	1														1						1					1						1				1				1				1					
															1						1					1						1				1				1				1					
	1														2						1					1						1				1				1				1					
	1														1						1					1						1				1				1				1					
															2						2					2						2				2				2				2					
															2						2					2						2				2				2				2					
	1														2						2					2						1				1				1				1					
	2														2						2					2						2				2				2				2					
	1														2						1					1						1				1				1				1					
	1														1						1					1						1				1				1				1					
															2						2					2						1				1				1				1					
	2														2						1					1						2				2				2				2					
															1						1					1						1				1				1				1					
	2														1						2					2						1				1				1				1					
	1														1						1					1						2				2				2				2					
	2														2						2					2						1				1				1				1					
	2														2						1					1						1				1				1				1					
															2						2					2						2				2				2				2					
															2						2					2						1				1				1				1					
															2						2					2						2				2				2				2					
															2						1					1						2				2				2				2					
															3						3					2						1				1				1				1					
	1														2						2					2						2				2				2				2					
	1														2						2					2						1				1				1				1					
	1														2						2					2						2				2				2				2					
	1														2						2					2						2				2				2				2					
															2						1					1						1				1				1				1					

E DE DATOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORA DE LOS TRABAJADRES DE SALUD MR L S																													
VARIAIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL																													
RELACIONES INTERPERSONALES (3)															CUMPLIMIENTO DE LA NORMA (3)														
15					16					17					18					19					20				
E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M
	2					2					2				1					1					1				
	2					2					2					2					2					2			
	2					2					2				1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
	2					2					2				1					1					1				
1					1					1						2					2					2			
	2					2					2					2					2					2			
1					1					1					1					1					1				
	2					2					2				2					2					2				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
	2					2					2					2					2					2			
	2					2					2				1					1					1				
	2					2					2				1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
	2					2					2				1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1																			

E DE DATOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORA DE LOS TRABAJADRES DE SALUD MR LS																																						
VARIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL																																						
RELACIONES INTERPERSONALES (3)														CUMPLIMIENTO DE LA NORMA (3)																								
15					16					17					18					19					20													
RELAC	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M									
1					1					BASE DE DATOS CLIMA ORGANIZACIONAL														1					1					1				
1					1					1					1					1					1					1								
	2					2					2					2					2						2											
1					1					1					1					1					1					1								
1					1					1					1					1					1					1								
	2					2					2				1					1					1					1								
	2					2					2				1					1					1					1								
1					1					1					1					1					1					1								
1					1					1						2					2						2											
1					1					1						2					2						2											
	2					2					2				1					1					1					1								
	2					2					2				1					1					1					1								
1					1					1						2					2						2											
1					1					1					1					1					1					1								
	2					2					2				1					1					1					1								
	2					2					2				1					1					1					1								
1					1					1					1					1					1					1								
	2					2					2				1					1					1					1								
	2					2					2				1					1					1					1								
1					1					1					1					1					1					1								
	2					2					2					2					2						2											
1					1					1					1					1					1					1								
	2					2					2				1					1					1					1								
	2					2					2				1					1					1					1								
1					1					1					1					1					1					1								
	2					2					2					2					2						2											
1					1					1					1					1					1					1								
		3					3					3			1					1					1					1								

E DE DATOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL																													
VARIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL																													
RELACIONES INTERPERSONALES (3)															CUMPLIMIENTO DE LA NORMA (3)														
15					16					17					18					19					20				
RELAC	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M	E	MB	B	R	M
1					1					1					1					1					1				
	2					2					2				1					1					1				
	2					2					2					2					2					2			
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
	2					2					2					2					2					2			
	2					2					2				1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
	2					2					2					2					2					2			
1		3			1		3			1		3			1			4		1			4				4		
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1					1					1				
1					1					1					1	</													

N	SEXO	OCUP	EDAD	CL	TIEMPO	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	CLIMA	NIVELCLIMA	
1	1	T.Sanitario	55	1	34	4	2	4	4	2	2	2	1	3	4	4	2	4	4	4	1	3	2	1	4	4	2	4	2	4	2	1	4	3	4	4	2	2	2	97	2	
2	1	Medico	38	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	97	2	
3	2	Digitadora	40	1	2	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	1	2	2	1	2	1	4	3	3	2	4	3	2	1	4	2	2	4	2	4	4	1	3	3	90	2	
4	2	Lic.Enferm	32	2	5	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	4	103	3
5	2	T. Enferm	48	1	2	4	1	4	1	1	1	2	2	4	4	4	1	4	2	1	1	3	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	3	4	1	3	4	94	2	
6	1	Vigilante	38	2	3	4	1	4	1	1	2	2	4	4	4	1	1	4	2	1	4	2	4	4	4	4	1	4	1	4	3	1	4	4	3	4	1	3	3	94	2	
7	2	T.Administ	47	1	27	3	2	3	2	2	1	3	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	1	4	1	2	2	2	4	2	2	4	1	2	3	78	2	
8	2	Psicologa	58	1	34	2	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	2	4	4	1	4	3	1	2	1	1	2	4	1	2	4	1	2	4	4	4	1	2	4	77	2	
9	2	T. Enferm	38	2	3	4	2	2	4	4	2	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	1	3	4	98	2	
10	2	T. Enferm	64	1	28	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	2	3	1	2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	1	4	2	3	4	1	4	4	98	2	
11	2	T.Administ	55	1	34	3	4	4	3	3	1	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	4	1	3	3	2	2	2	83	2	
12	2	T.Enferm	55	1	31	3	4	4	1	3	1	4	4	3	3	2	2	3	1	4	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	1	2	3	88	2	
13	1	Aux- Adm	35	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	1	3	3	69	2	
14	2	Logistic	61	1	34	4	4	4	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	1	4	2	4	4	1	4	4	94	2	
15	1	T.Estadístico	36	1	3	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	2	4	4	110	3
16	2	T. Admin	61	1	26	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	72	2	
17	1	T. Admin	65	1	28	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	1	4	3	4	4	3	4	2	3	4	1	3	4	102	2	
18	2	T. Enferm	55	1	27	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	4	2	3	2	2	1	2	4	2	2	2	4	1	4	2	1	2	2	2	4	2	2	3	76	2	
19	2	T. Enferm	67	1	28	2	2	3	2	3	1	2	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	1	4	3	2	4	1	2	4	97	2	
20	2	T. Enferm	42	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	1	2	1	4	2	2	4	2	2	4	80	2	
21	2	T. Enferm	41	1	1	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	4	110	3	
22	1	T.Administ	22	2	2	3	3	4	1	2	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	1	2	3	1	2	3	87	2	
23	2	T. Enferm	61	1	33	1	2	1	1	4	1	1	1	3	4	3	2	3	2	4	1	1	1	2	3	1	2	3	2	3	4	2	4	2	1	1	2	3	3	74	2	
24	1	T. Enferm	49	1	18	2	3	3	2	3	1	4	4	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	98	2	
25	1	T. Admin	29	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	1	3	81	2	
26	2	T.Administ	27	2	1	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	3	1	4	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	4	2	3	4	4	2	2	4	89	2
27	2	T. Enferm	59	1	32	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2	1	3	1	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	1	4	1	1	4	2	4	4	75	2	
28	2	T.Enferm	56	1	33	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	1	3	3	98	2	
29	1	Vigilante	60	2	10	1	4	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	4	1	4	1	1	1	2	4	1	2	3	3	3	2	1	4	1	1	4	1	1	4	67	1	
30	2	Trab. Serv	29	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	1	2	4	66	1	
31	2	T. Enferm	61	1	34	3	2	4	2	2	1	3	2	3	4	4	2	4	2	3	1	1	3	1	2	2	2	2	4	2	3	3	1	2	4	4	2	4	4	88	2	
32	1	T. Laborat	28	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	2	2	1	2	2	2	3	1	2	4	2	4	3	1	4	2	2	4	1	2	4	80	2	
33	1	T.Administ	33	2	8	2	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	1	2	4	76	2	
34	2	T. Enferm	69	1	33	3	4	3	1	1	2	1	2	3	4	4	2	4	1	2	1	2	2	3	4	1	2	4	3	3	3	1	4	2	1	4	1	4	4	86	2	
35	2	T. Enferm	39	2	5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	4	2	2	4	2	3	79	2		
36	2	T. Enferm	43	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	4	2	3	1	2	2	2	3	2	2	4	3	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	86	2	
37	1	Vigilante	52	2	7	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	1	3	1	2	2	2	4	2	3	4	3	3	3	1	4	3	2	4	1	2	3	88	2	
38	2	T. Enferm	61	1	31	4	2	2	1	1	1	2	1	4	3	1	1	4	1	3	1	2	2	1	4	1	2	4	2	2	1	1	4	2	1	4	2	2	4	73	2	
39	2	Medico	37	1	5	3	3	4	2	2	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	1	4	4	4	4	2	3	4	103	3	
40	1	Odontologo	39	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	4	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	1	1	4	2	1	4	2	2	4	76	2

41	2	T. Enferm	69	1	42	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	2	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	107	3	
42	1	Vigilante	38	2	3	4	1	4	1	1	1	2	2	4	4	4	1	4	2	1	1	2	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	3	4	1	3	4	93	2	
43	2	T. Admim	56	1	30	3	3	2	2	2	1	2	2	2	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	1	2	4	2	3	2	1	4	3	3	4	2	3	4	91	2	
44	1	T. Admim	56	1	31	2	2	3	3	1	1	2	1	2	3	1	2	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	4	2	3	4	2	1	2	73	2	
45	2	T. Admim	32	2	3	3	4	4	3	4	1	3	4	2	4	3	2	4	3	3	1	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	1	4	2	3	3	1	3	4	96	2	
46	1	Vigilante	62	1	38	2	4	3	2	2	1	3	3	3	4	2	2	4	3	4	1	2	2	2	4	1	1	4	2	3	1	3	4	2	3	3	2	3	4	89	2	
47	2	Tecnol Med	45	1	19	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	2	4	4	102	2	
48	2	Psicologa	64	1	32	2	2	2	1	2	1	3	3	3	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	1	4	2	1	4	2	2	4	80	2	
49	2	Trab. Social	59	1	31	2	2	2	1	2	1	2	2	2	4	1	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	2	2	1	4	2	1	4	1	2	4	75	2	
50	2	Trab. Social	46	2	2	2	3	3	1	2	1	3	2	2	4	2	2	4	2	3	2	1	1	2	4	1	2	4	3	2	2	1	4	3	2	4	1	3	3	81	2	
51	1	Medico	32	2	1	3	4	4	2	2	1	4	3	1	4	3	2	4	2	3	2	4	2	1	3	1	1	4	2	2	3	1	4	3	4	3	2	3	3	90	2	
52	2	Obstetricia	58	1	26	3	2	3	4	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	1	4	3	2	4	2	3	4	93	2	
53	2	T.Enferm	40	2	9	4	1	4	1	1	1	2	2	4	4	4	1	4	2	1	1	2	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	3	4	1	3	4	93	2	
54	2	NUTRICION	34	2	4	2	2	2	2	3	1	2	2	3	4	3	2	4	2	2	1	2	1	2	3	1	2	4	3	2	3	1	4	2	1	4	1	3	4	80	2	
55	2	Aux- Adm	34	2	3	1	2	2	2	2	1	2	4	3	4	2	2	4	4	3	1	1	3	1	4	1	2	4	2	4	2	1	4	3	2	4	1	2	4	84	2	
56	1	Odontologo	55	1	6	2	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	1	4	1	2	1	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	4	2	2	3	2	2	3	71	2	
57	2	T. Enferm	46	1	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	1	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	1	4	4	101	2	
58	2	T. Laborat	64	1	37	4	3	2	1	1	1	1	1	3	4	2	2	4	2	2	1	1	1	2	4	1	2	4	2	3	3	2	4	2	1	4	1	4	4	79	2	
59	2	T. Laborat	58	1	28	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	1	1	4	4	2	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	103	3		
60	2	Trabaj social	62	1	35	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	1	2	4	1	2	4	84	2	
61	2	Medico	40	1	9	3	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	1	2	3	88	2	
62	2	Obstetricia	56	1	27	4	4	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	1	2	4	3	3	3	1	4	3	3	4	2	4	4	99	2	
63	2	Trab Serv	42	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	69	2
64	2	T.Enferm	39	1	19	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	2	3	1	2	2	2	3	1	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	2	3	4	90	2	
65	2	T. Frmacia	40	1	3	2	4	3	3	2	1	2	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	1	3	4	89	2	
66	2	T. Enferm	29	2	2	2	4	3	3	2	1	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	3	1	2	4	2	3	3	1	4	2	2	2	1	3	4	86	2	
67	1	Odontologo	49	1	18	2	3	3	2	3	1	4	4	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	4	98	2	
68	1	Limpieza	44	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	4	2	1	2	2	4	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	4	2	2	4	1	2	4	65	1	
69	2	T.Farm.	44	1	4	1	2	3	1	1	1	3	3	3	4	2	1	2	2	4	1	2	4	1	4	1	1	4	2	2	2	1	4	4	3	4	1	3	4	81	2	
70	2	T- ENFER	36	2	8	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4	1	4	4	107	3	
71	2	T. Admim	54	1	28	4	4	4	3	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	107	3
72	2	T. Enferm	63	1	38	4	1	4	4	3	2	4	4	1	3	2	1	4	3	4	1	2	1	1	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	1	4	4	97	2	
73	2	T. Enferm	61	1	30	2	2	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4	99	2	
74	2	T. Enferm	63	1	38	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	4	2	2	2	2	3	73	2		
75	2	T.Enferm	43	2	19	4	4	3	2	2	1	3	2	3	4	3	2	4	3	4	1	2	2	3	4	1	2	4	2	4	3	1	4	3	3	4	2	4	4	97	2	
76	2	Serv. Gener.	44	2	19	1	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	2	2	4	4	4	4	1	3	3	95	2	
77	1	T. Admim	61	2	1	2	4	2	2	1	4	2	4	3	4	4	2	4	1	4	1	2	2	2	2	1	1	4	2	1	1	4	4	2	2	4	1	2	4	85	2	
78	2	Q.Farma	41	1	6	2	4	1	1	2	1	2	1	3	4	2	2	2	3	3	1	1	2	1	4	1	2	4	3	3	3	1	4	2	2	4	1	2	4	78	2	
79	2	T.Administ	31	2	5	2	4	3	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	2	4	1	2	2	79	2	
80	2	T.Administ	65	2	27	4	3	2	2	2	1	1	1	3	4	2	1	4	3	2	1	1	3	1	3	1	2	4	1	3	2	1	4	1	2	4	1	2	3	75	2	

81	2	Obstetricia	39	1	6	2	4	3	3	2	1	2	4	2	4	4	3	2	2	3	2	2	3	1	3	1	2	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1	3	4	84	2	
82	1	Medico	39	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	96	2	
83	2	T. Enferm	57	2	28	4	1	1	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	1	1	4	2	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	1	3	4	102	2	
84	2	Enfermera	46	1	4	3	2	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	96	2	
85	2	T.Enferm	38	1	7	2	4	4	2	2	1	3	3	3	4	2	2	4	3	4	1	2	2	1	4	1	1	4	2	2	3	1	4	2	3	4	2	3	4	89	2	
86	2	Enfermera	32	1	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	1	4	4	104	3	
87	2	T. Enferm	48	2	28	1	2	1	2	2	1	1	1	3	4	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	2	4	2	2	2	1	4	1	1	4	1	1	4	64	1	
88	2	Enfermera	27	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	69	2		
89	2	T.Enferm	50	2	30	4	2	2	2	3	1	2	1	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	1	4	1	2	4	2	3	1	1	4	2	2	4	1	2	3	81	2	
90	2	Enfermera	27	1	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	4	2	2	4	1	2	4	71	2		
91	2	Obstetricia	60	2	33	2	4	1	1	2	1	2	1	3	4	2	2	4	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	4	2	1	3	1	2	3	69	2	
92	2	Obstetricia	40	2	14	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	116	3	
93	1	Serv. Gener.	35	2	1	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	108	3	
94	2	T. Enferm	53	1	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	2	1	3	4	95	2
95	2	Obstetricia	42	2	3	3	4	4	3	4	1	3	4	2	4	3	2	4	3	3	1	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	1	4	4	3	3	1	3	4	98	2	
96	2	C. Dentista	44	1	6	2	2	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	1	3	4	101	2	
97	2	Serv. Gener.	56	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	4	2	1	2	2	4	2	1	2	2	4	1	1	3	1	4	1	1	4	2	2	4	1	2	4	72	2	
98	1	Medico	69	2	35	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	3	1	3	2	4	4	76	2	
99	1	Medico	34	1	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	1	3	4	104	3	
100	2	Medico	33	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	4	4	4	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	2	1	4	1	2	1	4	1	1	4	2	2	4	68	1	
101	1	Medico	67	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	4	2	3	1	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	89	2	
102	2	NUTRICION	39	1	6	2	2	1	2	2	1	2	2	1	4	2	2	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	4	1	2	2	1	4	3	2	3	1	3	3	73	2	
103	2	Trabaj social	56	2	30	2	4	4	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	2	3	96	2	
104	2	Enfermera	51	2	17	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	1	3	76	2	
105	2	Medico	33	1	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	97	2		
106	1	Medico	48	2	14	4	4	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	1	4	4	2	3	2	3	4	2	1	4	3	3	4	93	2	
107	2	Obstetricia	50	1	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	1	3	4	102	2	
108	2	Medico	31	1	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	1	3	4	113	3		
109	1	Tecnol Med	63	2	32	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	1	2	4	1	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	114	3	

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

N	SEXO	OCUP	EDAD	CL	TIEMPO	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	DESEMPEÑO	NIVELDESEM
1	1	T.Sanitario	55	1	34	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	36	2
2	1	Medico	38	1	2	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	36	2
3	2	Digitadora	40	1	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	34	2
4	2	Lic.Enferm	32	2	5	4	5	4	5	3	2	5	5	5	5	43	3
5	2	T. Enferm	48	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	36	2
6	1	Vigilante	38	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37	2
7	2	T.Administ	47	1	27	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	37	2
8	2	Psicologa	58	1	34	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	34	2
9	2	T. Enferm	38	2	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	46	3
10	2	T. Enferm	64	1	28	2	3	3	4	3	3	5	3	4	5	35	2
11	2	T.Administ	55	1	34	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	35	2
12	2	T.Enferm	55	1	31	2	4	4	4	4	3	3	3	4	5	36	2
13	1	Aux- Adm	35	1	3	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	45	3
14	2	Logistc	61	1	34	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	45	3
15	1	T.Estadístico	36	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	3
16	2	T. Admim	61	1	26	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	35	2
17	1	T. Admim	65	1	28	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35	2
18	2	T. Enferm	55	1	27	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33	2
19	2	T. Enferm	67	1	28	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	2
20	2	T, Enferm	42	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	36	2
21	2	T. Enferm	41	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	3
22	1	T.Administ	22	2	2	3	3	4	3	2	5	5	3	3	4	35	2
23	2	T. Enferm	61	1	33	2	4	5	3	4	4	4	3	4	4	37	2
24	1	T. Enferm	49	1	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3
25	1	T,Admin	29	2	3	2	5	4	3	3	4	4	3	4	5	37	2
26	2	T.Administ	27	2	1	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35	2
27	2	T. Enferm	59	1	32	2	3	3	3	3	5	3	5	3	5	35	2
28	2	T.Enferm	56	1	33	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	35	2
29	1	Vigilante	60	2	10	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	24	1
30	2	Trab. Serv	29	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	24	1
31	2	T. Enferm	61	1	34	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	36	2
32	1	T. Laborat	28	2	2	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	37	2
33	1	T.Administ	33	2	8	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	35	2
34	2	T. Enferm	69	1	33	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	35	2
35	2	T. Enferm	39	2	5	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	34	2
36	2	T, Enferm	43	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	5	4	35	2
37	1	Vigilante	52	2	7	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	37	2
38	2	T. Enferm	61	1	31	2	5	4	3	3	3	4	4	3	5	36	2
39	2	Medico	37	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3
40	1	Odontologo	39	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	2

41	2	T. Enferm	69	1	42	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	45	3
42	1	Vigilante	38	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37	2
43	2	T. Admim	56	1	30	2	4	5	3	3	5	4	3	4	4	37	2
44	1	T. Admim	56	1	31	2	4	3	4	3	3	3	5	4	4	35	2
45	2	T. Admim	32	2	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	35	2
46	1	Vigilante	62	1	38	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37	2
47	2	Tecnol Med	45	1	19	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37	2
48	2	Psicologa	64	1	32	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	2
49	2	Trab. Social	59	1	31	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2
50	2	Trab. Social	46	2	2	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	36	2
51	1	Medico	32	2	1	5	4	3	3	5	3	3	3	4	5	38	3
52	2	Obstetricia	58	1	26	4	3	5	3	5	3	3	5	3	3	37	2
53	2	T.Enferm	40	2	9	2	4	4	4	3	3	4	3	5	5	37	2
54	2	NUTRICION	34	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35	2
55	2	Aux- Adm	34	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	36	2
56	1	Odontologo	55	1	6	5	4	3	4	3	4	4	5	3	5	40	3
57	2	T. Enferm	46	1	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	46	3
58	2	T. Laborat	64	1	37	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	36	2
59	2	T. Laborat	58	1	28	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	3
60	2	Trabaj social	62	1	35	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	45	3
61	2	Medico	40	1	9	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46	3
62	2	Obstetricia	56	1	27	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	36	2
63	2	Trab Serv	42	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	36	2
64	2	T.Enferm	39	1	19	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	38	3
65	2	T. Frmacia	40	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	34	2
66	2	T. Enferm	29	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	35	2
67	1	Odontologo	49	1	18	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	36	2
68	1	Limpieza	44	1	1	2	3	2	3	2	4	4	3	3	4	30	2
69	2	T.Farm.	44	1	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45	3
70	2	T- ENFER	36	2	8	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	44	3
71	2	T. Admim	54	1	28	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	45	3
72	2	T. Enferm	63	1	38	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	36	2
73	2	T. Enferm	61	1	30	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	34	2
74	2	T. Enferm	63	1	38	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	36	2
75	2	T.Enferm	43	2	19	2	5	3	4	4	4	4	4	4	3	37	2
76	2	Serv. Gener.	44	2	19	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	34	2
77	1	T. Admim	61	2	1	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	35	2
78	2	Q.Farma	41	1	6	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	39	3
79	2	T.Administ	31	2	5	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	36	2
80	2	T.Administ	65	2	27	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	35	2

81	2	Obstetricia	39	1	6	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	36	2
82	1	Medico	39	2	2	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	46	3
83	2	T. Enferm	57	2	28	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	36	2
84	2	Enfermera	46	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35	2
85	2	T.Enferm	38	1	7	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	34	2
86	2	Enfermera	32	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45	3
87	2	T. Enferm	48	2	28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22	1
88	2	Enfermera	27	2	2	4	3	3	4	3	3	3	5	4	5	37	2
89	2	T.Enferm	50	2	30	2	3	3	3	3	3	4	3	5	3	32	2
90	2	Enfermera	27	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33	2
91	2	Obstetricia	60	2	33	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	34	2
92	2	Obstetricia	40	2	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	3
93	1	Serv. Gener.	35	2	1	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	43	3
94	2	T. Enferm	53	1	4	2	4	4	4	4	3	3	3	5	4	36	2
95	2	Obstetricia	42	2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	34	2
96	2	C. Dentista	44	1	6	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	36	2
97	2	Serv. Gener.	56	2	1	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	31	2
98	1	Medico	69	2	35	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	36	2
99	1	Medico	34	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	3
100	2	Medico	33	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	1
101	1	Medico	67	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	33	2
102	2	NUTRICION	39	1	6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	2
103	2	Trabaj social	56	2	30	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	36	2
104	2	Enfermera	51	2	17	5	3	3	5	3	3	3	3	4	4	36	2
105	2	Medico	33	1	2	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	36	2
106	1	Medico	48	2	14	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	37	2
107	2	Obstetricia	50	1	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	37	2
108	2	Medico	31	1	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46	3
109	1	Tecnol Med	63	2	32	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	43	3